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

NAMED

NAMED Curriculum

2020

Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta.

Publicat de:

Proiectul NAMED – Narațiunile imigranților de muncă ca instrumente de evaluare a nevoilor educaționale, finanțat prin Programul Erasmus+ Parteneriate Strategice. ID proiect: 2018-1-DE02-KA204-005092

Autori:

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

Coordonator proiect:

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

Parteneri:

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

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

Contact:

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

Cuprins

INTRODUCERE CURRICULUM CURS NAMED **4**

1. MODULUL DREPT ȘI POLITICĂ SOCIALĂ **7**

1.2 REZIDENȚA ÎN ȚARA DE DESTINAȚIE 8
1.2 CODUL MUNCII 11
1.3 LEGE PRIVIND ÎNCHIRIEREA LOCUINȚELOR 17
1.4 SISTEMUL DE SĂNĂTATE 20
1.5 SERVICII DE SECURITATE SOCIALĂ 23
1.6 SISTEMUL FISCAL 27
1.7 SISTEMUL EDUCAȚIONAL 30
Fișă informativă – curriculum NAMED *34*
Software-uri și instrumente de învățare online pentru completarea cursurilor de limbă străină și promovarea învățării limbilor străine *43*

2. MODUL COMPETENȚE PROFESIONALE, EDUCAȚIE ȘI FORMARE PROFESIONALĂ **47**

2.1 COMPETENȚE-CHEIE ȘI ABILITĂȚI DE BAZĂ 48
2.2 IDENTITATEA PROFESIONALĂ ȘI CARIERA 53
2.3 EDUCAȚIE ȘI FORMARE CONTINUĂ (FURTHER EDUCATION AND TRAINING - FET) 56
2.4 EPUIZAREA PROFESIONALĂ (BURN-OUT) ȘI BUNĂSTAREA (WELL-BEING) 60

3. MODUL: EDUCAȚIE INTERCULTURALĂ **64**

3.1 VIAȚA DE ZI CU ZI ÎN ȚARA DE DESTINAȚIE 66
3.2 PROCESUL DE ADAPTARE CULTURALĂ 74
3.3 STEROTIPURI, PREJUDECĂȚI, DISCRIMINARE 79
3.4 COMUNICARE INTERCULTURALĂ 86

4. MODUL DE COMPETENȚE PERSONALE ȘI INTERPERSONALE **95**

4.1 AUTO-CONȘTIENTIZARE 98
4.1.1 Identitatea de sine *99*
4.1.2 Cunoașterea de sine *103*
4.1.3 Auto-reflecție *109*
4.1.4 Valori personale *112*
4.1.5 Învățarea socio-emoțională *119*
4.2. COMPETENȚE INTERPERSONALE 121
4.2.1 Conștientizarea socială *123*
4.2.2 Relații sociale - comunicare *129*
4.2.3 Gestionarea conflictelor *133*

Introducere curriculum curs NAMED

"Principalele provocări cu care se confruntă migranții în ceea ce privește accesul lor la formare de calitate și la locuri de muncă decente includ subutilizarea competențelor, lipsa oportunităților de angajare sau formare, lipsa de informații și exploatarea lucrătorilor slab calificați."[1]

Acest curriculum a fost elaborat în cadrul proiectului Erasmus+ NAMED (Narațiunile imigranților ca instrumente pentru evaluarea nevoilor educaționale). Curriculumul a fost creat pentru a oferi o sursă de cursuri educaționale destinate migranților de muncă în UE. Este un curriculum adaptabil la nevoile participanților și educatorilor din întreaga Uniune Europeană. Curriculumul se bazează pe rezultatele raportului de studiu NAMED, un studiu amplu realizat pe baza interviurilor făcute cu migranții de muncă în Germania, Polonia și România. Bazându-ne pe interviurile biografice narative, am identificat cerințele educaționale ale migranților, punând accent atât pe conținutul educațional, cât și pe formatul cursurilor. Concluziile raportului de studiu NAMED se reflectă în conținutul și formatul acestui curriculum în general și al modulelor sale. Scopul central al curriculumului este de a permite migranților să participe în viața societății din țara de destinație și să își gestioneze cât mai bine viața profesională și privată în timpul migrației. Curriculumul este conceput pentru a fi flexibil și ușor de adaptat la nevoile locale ale participanților. Recomandările privind conținutul și metodele se bazează pe cercetarea noastră, inclusiv pe perspectivele migranților, pe rezultatele altor cercetători și pe feedback-ul primit de la formatori cu experiență. În funcție de situațiile locale ale formatorilor și participanților, ar putea fi recomandat adaptarea metodelor și al conținutului pentru a pune mai mare accent pe problemele presante sau livrarea cursului într-un interval de timp fix. Curriculumul nostru nu este un model general aplicabil dar oferă conținut bine întemeiat și fundamentat științific șiare un cadru bine dezvoltat..

<u>Grupul țintă</u>

Acest curriculum se adresează furnizorilor de educație pentru adulți din Uniunea Europeană care oferă cursuri pentru migranții de muncă. Conținutul cursului este conceput pentru a satisface cerințele educaționale ale migranților de muncă. Aceste cerințe de educație au fost identificate în cadrul cercetării NAMED. Pentru a le aborda în mod corespunzător, nu este suficientă predarea conținuturilor specifice, ci este de asemenea importantă găsirea formelor și modalităților de predare adaptate la nevoilor migranților. Ei au caracteristici diferite față de de alte grupuri de adulți, chiar și față de alți migranți. Acest lucru presupune implicații pentru nevoile lor de învățare. În primul rând, programul zilnic al migranților de muncă este diferit,

[1] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documente/publicație/wcms_651238.pdf

fiind determinat de specificul muncii lor. Îngrijitorii persoanelor bolnave care locuiesc împreună cu clienții, sau alți migranți care lucrează peste program, ar putea avea timp doar în afara orelor de lucru. Acest lucru ar putea merge mână în mână cu cerințele acelor persoane care trebuie să rezolve îngrijirea copiilor ca să poate participa la sesiunile de curs. Cei care se pregătesc pentru a lucra în străinătate ar putea fi presați în mod similar de factorii de timp, în funcție de perioada de timp pe care au la dispoziție pentru planificarea și pregătirea migrației. Totodată, timpul pe care îl au cursanții migranți este determinat de durata șederii lor în țara de destinație. Locul lor de muncă și intervalul de timp dedicat șederii în străinătate sunt factori care afectează programa lor de învățare.

În plus, migranții de muncă se confruntă adesea cu compromisuri între educație și muncă. Căutarea ofertelor educaționale și participarea la formare devine dificilă pentru migranții a căror permis de rezidență este legat de munca lor în țara de destinație.. Mai mult, unele cursuri pot intra în conflict cu obiectivul lor predominant, respectiv de a lucra și de a câștiga bani în străinătate.

Ca și în cazul altor cursanți care lucrează între timp, migranții ar putea avea, de asemenea, mai puțină energie pentru a se pregăti pentru curs, având în vedere timpul pe care îl petrec și energia pe care o folosesc la locul lor de muncă.

Aceste condiții și implicațiile lor sunt numai un aspect al educației adulților în contextul migranților de muncă. Un alt aspect îl constituie subiectele specifice care trebuie abordate într-un curs dedicat. La fel ca majoritatea migranților, migranții de muncă pot beneficia în mare măsură de pe urma învățării limbii țării de destinație. Asigurarea cursurilor de limbă pentru migranți este reglementat și în reglementările cu privire la educația adulților din UE și există o gamă largă de programe de învățare a limbilor străine. Din aceste motive, noi nu am detaliat învățarea limbilor străine în acest curriculum. Cu toate acestea, vă sfătuim să includeți în cursurile educaționale dedicate migranților referințe către lecții de limbă și instrumente de învățare a limbii străine. În cadrul acestui curriculum am subliniat oportunitățile de învățare a limbilor străine și am marcat exercițiile dea lungul cărora animația lingvistică este posibilă. Astfel, lecțiile de limbă și conținutul cursului pot fi conectate și pot fi găsite puncte comune în acest sens.c.

Temele/subiectele abordate în acest curriculum sunt derivate din evaluarea cerințelor educaționale a migranților de muncă prin intermediul cercetării și raportului de studiu NAMED.

Crearea curriculumului

Acest curriculum a fost dezvoltat în mai multe etape. În cadrul unui atelier de lucru am discutat despre secțiunile tematice corespunzătoare cerințelor educaționale ale migranților, și apoi le-am integrat în module separate/distincte. Apoi am împărțit modulele între membrii echipei de cercetare și am început să lucrăm la planurile individuale de lecții. În modulele individuale am

evidențiat legăturile și conexiunile cu alte module din acest curriculum. Acest lucru poate ajuta profesorii în crearea sinergiilor între conținutul educațional și planificarea lecțiilor. Conținutul educațional din aceste module va oferi cunoștințele, abilitățile și încrederea de care migranții de muncă au nevoie pentru a prospera în străinătate. În plus, pe lângă conținutul educațional necesar, am furnizat în curriculum descrieri de exerciții, foi de lucru și fișe cu informații. În cazul în care foile de lucru, instrumentele, materialele utile, literatura sau materiale de curs au existat deja, am legat aceste surse cu scopul de a oferi profesorilor și formatorilor o abordare rapidă și ușoară.

Metode de predare recomandate

În cadrul fiecărui modul cititorii vor găsi metodele recomandate de predare. Aceste sugestii sunt făcute în conformitate cu nevoile cursanților și cu conținutul modulelor. Conținutul determină într-o anumită măsură modurile de predare. Cu toate acestea, îndemnăm trainerii, profesorii să adapteze metodele de predare cât mai mult posibil la circumstanțele locale și la cerințele participanților la curs. Se recomandă să se solicite din timp contribuția participanților și să se dedice câteva lecții pentru a răspunde la întrebările pe care participanții le-ar putea avea cu privire la experiența lor individuală în țara de destinație(de exemplu în ceea ce privește locul de muncă sau interacțiunile cu diferite instituții, etc.).

Considerăm că acest curriculum poate ajuta formatorii din întreaga Europă să creeze cursuri care să-i ajute pe migranții de muncă pe perioada activării în alte tări. Sperăm că Tu, dragă Cititorule săvei găsi informații ample și inspirație în acest curriculum.

Echipa Curriculum Curs NAMED

Noiembrie 2020

1. Modulul Drept și politică socială

Lipsa de cunoștințe cu privire la drepturile lor la locul de muncă este una dintre sursele de vulnerabilitate pentru migranții de muncă. Informațiile necesare pentru exercitarea drepturilor la locul de muncă includ, de asemenea informații cu privire la drepturile la locuință, având în vedere că, de multe ori, cazarea migranților este adesea asigurată de angajatori. Acest modul include, de asemenea, cunoștințe cu privire la dreptul la servicii sociale. Această constatare a fost menționată nu numai de către raportul de studiu NAMED dar și de alte studii. În plus, lipsa de cunoștințe cu privire la sistemul de securitate socială poate duce la neîndeplinirea unor obligații care până la urmă vor deveni costisitoare pentru migranții de muncă. De exemplu, în cazul în care aceștia nu se înregistrează la o societate de asigurări de sănătate sau nu își depun declarațiile fiscale în mod corect, se vor confrunta cu dificultăți.

O contribuție centrală a instituțiilor de învățământ la ameliorarea situației migranților ar putea fi furnizarea cunoștințelor menționate. Modulul *Drept și politică socială* pregătește migranții să interacționeze cu instituțiile și actorii din domeniu în țara de destinație. Scopul modulului este de a informa migranții de muncă cu privire la drepturile lor la locul de muncă, precum și drepturile și obligațiile lor sociale în țara de destinație. După finalizarea acestui modul, participanții ar trebui să poată interacționa cu succes cu instituțiile și actorii instituționali pe care îi întâlnesc în viața de zi cu zi. Mai exact, ei ar trebui să fie în măsură să-și revendice drepturile lor atunci când se confruntă cu abuz și/sau exploatare, și să poată căuta ajutor pentru problemele lor prin contactarea serviciilor relevante. Migranții ar trebui să fie în măsură să solicite asistență medicală pentru ei înșiși și pentru membrii familiei lor, să depună declarațiile lor fiscale sau să solicite serviciile sociale. Totodată, participanții ar trebui să stabilească relații cu instituțiile de învățământ, atât în calitate de părinte cât și ca participant în programe de formare. Și, într-un final, la încheierea acestui modul, participanții ar trebui să știe despre procesele de recunoaștere a diplomelor și formării profesionale în țara de destinație.

Conținutul modulului

<u>Acest modul are următoarele secțiuni tematice:</u>

1. Rezidența în țara de destinație
2. Codul muncii
3. Legislația cu privire la închirierea locuințelor
4. Sistemul de sănătate
5. Sistemul de securitate socială
6. Sistemul fiscal
7. Sistemul educațional

Referințe la alte module:

Acest modul se conectează la

- Modulul *Educație Interculturală* prin secțiunea tematică "viața de zi cu zi în țara de destinație" având în vedere că multe dintre subiectele din această secțiune sunt, de asemenea, legate de aspecte și sarcini ale vieții de zi cu zi
- Modulul *Competențe profesionale, educație și formare profesională* deoarece educația continuă și învățarea pe tot parcursul vieții sunt strâns legate de sistemul educațional al țării de destinație, iar planurile de carieră depind de posibilitatea de a pune în aplicare în mod eficient drepturile angajaților la locul de muncă.

Formatorii sunt încurajați să utilizeze sinergiile pe care aceste conexiuni dintre module le-ar putea aduce.

1.2 Rezidența în țara de destinație

Rezidența poate fi o sursă de probleme pentru migranții din state terțe, precum și pentru migranții din alte țări ale UE. În studiul polonez al cercetării NAMED, o persoană intervievată dintr-o țară terță a subliniat dificultățile și costurile legate de procesul de legalizare a rezidenței[2]. Procesul poate fi costisitor și cu o durată lungă, în special pentru cei care nu înțeleg toate formularele și specificul procedurilor implicate. De asemenea, și cetățenii UE beneficiază de pe urma cunoașterii drepturilor și obligațiilor legate de înregistrarea rezidenței. Acest lucru se aplică, mai degrabă, în cazul în care își pierd locul de muncă, doresc să participe în programe de educație și formare, sau decid să migreze într-o țară în care înregistrarea este obligatorie. În plus, statutul de rezident este o sursă de vulnerabilitate, deoarece exploatarea prin muncă devine mai ușoară dacă lucrătorii sunt cu statut ilegal sau depind de angajatorul lor (care este și locatarul/chiriașul locuinței migranților)[3]. Din aceste motive am considerat important să includem tema drepturilor de rezidență în curriculum.

Scop: Clarificarea cadrului juridic care reglementează reședința și dreptul la servicii de securitate socială

<u>Ce ar trebui să știe participanții la sfârșitul acestei secțiuni tematice?</u>

Participanții ar trebui:

- să cunoască drepturile lor de rezidență în țara de destinație
- să poată interacționa cu instituțiile responsabile de înregistrarea de rezidență
- să îndeplinească sarcinile necesare legate de înregistrarea reședinței în străinătate

[2]Raport de StudiuNAMED 2020: 97-99
[3]Fundamental Rights Agency 2019: 67-69, 72

Termeni cheie: rezidență, viză, cetățenie, înregistrare, migrație regulată și neregulată

Metode de lucru recomandate:

Activități frontale (predare-învățare frontală), întrebări și răspunsuri, exerciții practice cu exemple de formulare și tabele, vizită la biroul de evidență a persoanelor, furnizarea de foi de lucru și rezumate

Întrebări principale: Care sunt drepturile mele de rezidență? Care sunt drepturile mele de rezidență în funcțe de situația mea de muncă? Care sunt obligațiile mele ca migrant de muncă în țara de destinație? Cu care dintre instituțiile locale va trebui să interacționez? Care sunt procedurile comune și cum să le îndeplinim? Care sunt drepturile mele dacă nu am documente? La cine pot apela în cazul în care am dificultăți legate de înregistrare rezidență?

Materiale necesare: material informativ privind înregistrarea de rezidență, fișe de lucru pentru practicarea înregistrării, copii ale formularelor necesare pentru înregistrare - utilizate/cerute la biroul de evidență a persoanelor

Intervalul de timp estimat: 3-5 lecții (în funcție de fezabilitatea vizitei la biroul de evidență a persoanelor) - o lecție despre informații de bază, o altă lecție despre detaliile înregistrării, și o a treia lecție practică, inclusiv întrebările participanților.

Subiecte

1.1 Drepturile de rezidență: cadrul juridic al UE și cadrul juridic național

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: libertatea de mișcare a persoanelor în UE; legea rezidenței în țara de destinație; diferite titluri de rezidență și implicațiile acestora (de exemplu, Visa, card albastru UE, card ICT).*

1.2 Cadru juridic: cetățenii UE și cetățenii țărilor terțe

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: posibilele titluri de rezidență pentru cetățenii UE și pentru cetățenii țărilor terțe; dispozițiile legale care reglementează reședința; implicații pentru șederile personale; obligațiile de a contacta instituții de specialitate.*

1.3 Cadru juridic: drepturile migranților fără documente în țara de destinație

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: drepturile persoanelor fără documente; drepturile la locul de muncă; modul de a identifica și ajuta victimele traficului de persoane.*

1.4 Instituții și procese: cerințe legate de dreptul de ședere

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: când și unde trebuie să se înregistreze migranții; înregistrarea la biroul de evidență a persoanelor; achiziționarea unui card de înregistrare; verificarea înregistrării rezidențiale la instituțiile de specialitate; documentația necesară și modul de colectare a documentației necesare.*

1.5 Instituții și procese: probleme comune ale procesului de înregistrare

1.6 Instituții și procese: instituții publice și de consiliere

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: Biroul de Evidență a Cetățenilor; servicii de consiliere pentru migranții; consiliile și ONG-urile migranților; servicii de consiliere al bisericii;vizite la instituții - "la fața locului".*

Exerciții în prima secțiune tematică

- ➔ *Înregistrarea rezidențială (joc de rol în clasă pentru a evidenția problemele care ar putea apărea legat de înregistrare); completarea formularelor necesare pentru înregistrare (exercițiu individual); vizitarea biroului de evidență a persoanelor (în funcție de locația cursului).*

Literatură, ghiduri, resurse:

Pagina web oficială a Uniunii Europene oferă o imagine de ansamblu asupra cerințelor de înregistrare a rezidenței pentru cetățenii UE care se deplasează într-o altă țară în UE cu scopul de a lucra:

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

Acest site al Direcției Generale pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune (DG EMPL) a Comisiei Europene informează cu privire la drepturile de ședere al familiilor de migranți din U.E.:

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

Tot același site informează despre"Munca într-o altă țară din UE" și oferă informații mai detaliate pentru migranții din țările UE și din afara UE, precum și pentru lucrătorii detașați în străinătate:

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

Gleichbehandlungsstelle UE – Împuternicita Guvernului Federal pentru Migrație, Refugiați și Integrare, Oficiul Egalitatea de Tratament a Lucrătorilor din UE explică temeiul juridic pentru reședința cetățenilor UE în Germania și implicațiile pentru lucrătorii UE în Germania:

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

Pagina rețelei EURES (Serviciul European pentru Ocuparea Forței de Muncă) a Comisiei Europene oferă descrieri privind viața și munca în fiecare țară a UE. În meniul "Mutarea într-un alt stat membru" se poate găsi articolul "Proceduri de înregistrare și permise de ședere". Aici găsiți articolul pentru rezidență în Germania (dar se poate selecta și altă țară):

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

Site-ul Guvernului Federal German "Make it in Germany" este creat pentru a informa profesioniștii din alte țări despre viața și munca în Germania. Site-ul are o sub-secțiune privind vizele necesare:

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

Site-ul "Handbook Germany" oferă texte scurte explicative și videoclipuri pentru migranți și refugiați, și are o sub-pagină cu privire la diferite titluri de reședință pentru scopuri specifice:

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

Ministerul Federal de Interne, al Construcțiilor și al Comunității din Germania are o pagină web în limba engleză cu privire la legea privind reședința în Germania:

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

Totodată pagina oferă o secțiune „Întrebări frecvente" unde se pot găsi informații cu privire la rezidență (link-ul de mai jos direcționează către informații în limba germană):

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

Versiunea în limba engleză a *Legii germane privind reședința, activitatea economică și integrarea străinilor în teritoriul federal* (Legea privind reședința) poate fi găsită aici:

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

Site-ul "Infomigrants" este un site de știri și informații pentru migranți. Acesta este condus de Serviciul Public de Informare din Franța, Germania și Italia, și este cofinanțat de Uniunea Europeană. Acest site dispune de un articol care intră în detalii despre legea imigranților calificați din Germania:

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

1.2 Codul muncii

Cunoașterea codului muncii în țara de destinație este esențială pentru migranții de muncă. Numai prin cunoașterea drepturilor vor fi capabili să le revendice în mod eficient. Acest lucru reiese și din interviurile făcute în cadrul cercetării NAMED. Unele dintre persoanele intervievate au declarat în mod explicit că, lipsa de cunoștințe cu privire la drepturile lor la locul

de muncă i-au lăsat pe ei sau pe colegii lor în poziții vulnerabile la abuz sau exploatare.[4] Probleme similare am identificat și în discuțiile noastre în timpul pregătirii studiului. În afară de acestea, un studiu realizat în 2019 de Agenția Drepturilor Fundamentale (Fundamental Rights Agency), menționează că necunoașterea dispozițiilor legale și a drepturilor lucrătorilor este un factor de risc pentru exploatarea severă a forței de muncă. Chiar și atunci când lucrătorii nu sunt exploatați, cunoașterea legislației muncii este importantă deoarece diferențele dintre dispozițiile din țara de origine și țara de destinație pot provoca confuzii.[5] De exemplu, în unele țări protecția muncitorilor împotriva concedierii ar putea fi mai serioasă în țara de origine decât va fi experimentată de migranți în țara de destinație. Din aceste motive este inclusă legislația muncii în acest modul.

Scop: Prezentarea unei imagini de ansamblu asupra legislației muncii relevante și dispozițiile de siguranță a muncii; explicarea celor mai frecvente/comune tipuri de abuz și exploatare legate de drepturile de muncă; oferirea de informații despre modul în care acestea funcționează; oferirea de instrucțiuni legate de cum se face fața și cum se pot apăra în aceste cazuri; clarificări despre contracte de muncă; informarea participanților despre potențiale surse de ajutor (pe cine ar trebui să contacteze atunci când drepturile lor sunt încălcate).

Ce ar trebui să știe participanții la sfârșitul acestei secțiuni tematice?

Participanții ar trebui

- să descrie drepturile lor de muncă
- să identifice dacă aceste drepturi au fost încălcate sau nu (dacă da, să observe cum au fost încălcate aceste drepturi)
- să își poată revendica drepturile
- să poată solicita ajutor în cazul în care drepturile lor sunt încălcate.

Termeni cheie: dreptul muncii, sănătate și securitate ocupațională, drepturile lucrătorilor, furtul salariilor, contractele de muncă

Metode de lucru recomandate:

Prezentarea unei imagini de ansamblu despre prevederile legale relevante în forma de activități frontale (predare-învățare frontală), jocuri de rol al situațiilor tipice, exemplele participanților, discuție și răspuns la întrebările participanților, lucru cu formulare, revizuirea unor contracte de muncă, furnizarea unor foi de lucru și rezumate.

Întrebări principale: Care sunt drepturile mele la locul de muncă? Mai exact: la ce salariu am dreptul? Ce trebuie să fac dacă trebuie să lucrez peste program? Am drept la concediu medical? Care sunt drepturile mele în timpul concediului medical? Ce să fac dacă am fost

[4]Raport de studiu NAMED 2020: 37, 38
[5]FRA 2019: 70-72

concediat pe nedrept? Ce să fac atunci când nu primesc salariul (sau nu primesc salariu complet)? Care sunt diferitele forme de angajare? Cum ar trebui să arate contractul meu de muncă? Care sunt semnele exploatării la locul de muncă? Ce pot face atunci când există o încălcare a acestor drepturi de muncă?

Material: modele de contracte, studii de caz, broșuri privind drepturile individuale la locul de muncă, prezentare generală a instituțiilor de ajutorare, exemple de contracte de muncă, texte juridice traduse.

Interval de timp estimat: 5-6 lecții: 3 lecții pentru conținut teoretic-legal, o lecție pentru practică, două lecții pentru întrebările participanților

Subiecte:

2.1 Legislația muncii și drepturile lucrătorilor

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: ziua de lucru și săptămâna de lucru; orele suplimentare; cum se măsoară timpul de lucru la locul de muncă; concedierea din muncă, procesul și motivele, termenul de preaviz pentru concediere; concediul medical; salariul, salariul minim, separarea salariului și a chiriei; concediul plătit; concediul de sarcină și concediul de maternitate; protecția mamelor la locul de muncă; bonus de sfârșit de an; perioade de repaus; atribuțiile angajatorilor în ceea ce privește asigurările de sănătate și asigurările de pensii; consiliile lucrătorilor; sindicatele; legile și clauzele privind protecția la locul de muncă (inclusiv reglementările privind sănătatea și siguranța la locul de muncă).*

2.2 Forme de ocupare a forței de muncă

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: lucrător detașat; muncă sezonieră; muncă temporară; muncă permanentă; contracte cu normă întreagă și cu fracțiune de normă;muncă contractuală; contract de muncă și contract de servicii; angajare regulată; muncă ilicită.*

2.3 Încălcări tipice ale legislației muncii în țara de destinație

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: furtul de salarii; neplata în timp a salariului; reziliere neregulată a contracului de muncă; încălcarea prevederilor privind salariul minim; neplata concediului; mobbing; conflatarea salariului și chiriei; suprasolicitarea angajaților; abuzul fizic/psihologic/sexual la locul de muncă; munca forțată; ignorarea timpiilor de odihnă.*

2.4 Cum se identifică contractele exploatatoare și comportamentul exploativ

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: dispoziții ilegale în contractele de muncă; comportamentul ilegal al supraveghetorilor și angajatorilor; combaterea practicilor de exploatare ilegale; procesele de revendicare a drepturilor lucrătorilor; instituțiile de consiliere; instituțiile guvernamentale relevante;asistență juridică.*

2.5 Sănătate și muncă

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: concediu medical; ce trebuie făcut când cineva se îmbolnăvește; obținerea de la medic al unui certificat de incapacitate de muncă; drepturile în timpul concediului medical; drepturile angajatorilor în timpul concediului medical; îndatoririle angajatorilor în ceea ce privește asigurările de sănătate; asigurarea că angajatorul și-a îndeplinit îndatoririle legale; incapacitatea de muncă; asigurarea de invaliditate profesională.*

2.6 Întrebări din partea participanților

2.7 Formare prin practică: revizuirea diferitelor contracte de muncă

Contracte model, de exemplu pentru muncă temporară, pot fi găsite online. Pentru a arăta diferențele dintre contracte, un model dintr-un anumit domeniu va fi comparat cu contractul unui participant (în cazul în care cineva se simte confortabil să aducă propriul contract de muncă la curs). Alternativ, participanții pot adresa întrebări cu privire la contractele lor după prezentarea și discutarea contractelor modele alese de formator.

2.8 Formare prin practică: discutarea unor cazuri reale, concrete

- ➔ *Prezentarea unor cazuri reale de comportament abuziv/exploatativ și discutarea cu participanții, cum ar arăta comportamentul corect; discutarea ce ar trebui făcut în cazurile de abuz și exploatare.*

2.9 Întrebări din partea participanților

Exerciții în cea de a doua secțiune tematică

- ➔ *Cercetarea contractelor, răspuns la întrebări cu privire la cazuri concrete, întrebări și răspunsuri în general*

Literatură, ghiduri, resurse:

Catalogul NATLEX al Organizației Internaționale a Muncii (baza de date a legislațiilor naționale privind munca, securitatea socială și drepturile omului) cuprinde legislația muncii și legislația aferentă la nivel mondial. Acesta poate fi accesat pe link-ul de mai jos (în meniu se poate selecta în funcție de țară sau de categorie):

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

Site-ul sindical "Fair arbeiten" (Muncă corectă) dispune de o serie de materiale de informare cu privire la dreptul muncii și drepturile lucrătorilor. Site-ul și materialele sunt disponibile în mai multe limbi:

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

Tot aici se găsesc alte materiale informative despre muncă în Germania:

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

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

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

Organizația germană *Sindicatul DGB* este, de asemenea, implicată într-o inițiativă transnațională de informare și susținere a lucrătorilor detașați. Site-ul lor oferă informații în mai multe limbi:

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

Gleichbehandlungsstelle UE – Împuternicita Guvernului Federal pentru Migrație, Refugiați și Integrare, Oficiul Egalitatea de Tratament a Lucrătorilor din UE oferă, de asemenea, materiale legate de munca în Germania. Se recomandă citirea materialului de pe site-ul de mai jos:

https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information/working-in-germany

Gleichbehandlungsstelle UE mai are și o sub-secțiune care se ocupă cu modul de a pune drepturile în aplicare:

https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information/working-in-germany/enforcing-your-rights

EURES (European Employment Services) – portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă dedicat informării cu privire la munca și viața în fiecare țară a UE are secțiuni care informează cu privire la condițiile de muncă și alte subiecte relevante. Se recomandă selectarea din meniul verticale informații sau tematici pentru țările relevante. Link-ul de mai jos ne direcționează către "Tipuri de ocupare a forței de muncă în Germania" (dar pot fi selectate și alte țări):

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

*Servicestelle gegen Zwangsarbeit*este o organizație a Ministerului Federal German de Ocuparea Forței de Muncă, care împiedică munca forțată, oferă resurse pe site-ul lor:

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

Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune (DG-EMPL) a Comisiei Europene informează cu privire la drepturile la locul de muncă:

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

Direcția face de asemenea, legătură cu legislația și politicile relevante la nivelul UE:

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

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

Pe această pagină pot fi găsite publicațiile Institutului European al Sindicatelor:

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

ONG-ul "La Strada"ne oferă informații și materiale privind traficul de persoane și exploatarea gravă a forței de muncă:

http://lastradainternational.org/

Site-ul "Infomigrants" este un site de știri și informații pentru migranți. Acesta este condus de Serviciul Public de Informare din Franța, Germania și Italia, și este cofinanțat de Uniunea Europeană. Acest site dispune de un articol care explică riscurile muncii ilegale în Germania:

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

Agenția Federală Germană pentru Ocuparea Forței de Muncă ("Arbeitsamt") are un site în limba engleză dedicată persoanelor din alte țări care doresc să caută loc de muncă în Germania:

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

Tot pe acest site găsim o broșură care discută potențialele întrebări ale angajaților și angajatorilor:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014306.pdf

"Prague Process" - o inițiativă politică transnațională, oferă publicații și literatură despre traficul de persoane :

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

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

Site-ul "Handbook Germania" oferă texte scurte explicative și videoclipuri pentru migranți și refugiați, și are o sub-pagină care discută asistența juridică, ajutorul financiar pentru acoperirea costurilor de reprezentare juridică (care ar putea fi necesare atunci când o persoană merge în instanță din cauza nerespectării prevederilor din codul muncii):

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

Totodată site-ul Handbook Germania oferă informații cu privire la activitatea independentă:

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

Camera de Industrie și Comerț Regensburg (IHK Regensburg) oferă un site detaliat de informații destinate angajatorilor și explică ocuparea forței de muncă temporară. Site-ul oferă în limba germană o imagine de ansamblu asupra diferitelor aspecte ale angajării temporare:

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

1.3 Lege privind închirierea locuințelor

Locuința este o nevoie umană de bază. Pentru migranții de muncă cunoașterea drepturilor lor în ceea ce privește închirierea unei locuințe și dobândirea cunoștințelor despre modul de găsire a locuinței este importantă din mai multe motive. În primul rând înregistrarea rezidenței și șederea legală în țara de destinație are la bază existența unei adrese locale. O persoană intervievată în cadrul studiul german al cercetării NAMED a subliniat acest aspect în mod explicit. În al doilea rând, locuința reprezintă o modalitate prin care unii actori (angajați) exploatează și controlează migranții. Migranții care lucrează în astfel de situații/relații sunt adesea cazați în locuințe nesănătoase, neigienice, supraaglomerate. Cei care îi exploatează știu că migranții sunt dependenți de locuință și se bazează pe această dependență. Dar câteodată și migranții care nu sunt exploatați la locul de muncă consideră găsirea unei locuințe dificilă. Drepturile privind închirierea, relațiile cu chiriașului sunt cerințe de educație a migranților și astfel sunt incluse în acest modul.

Scop: A informa despre legile de închiriere și obligațiile proprietarului în țara de destinație.

Ce ar trebui să știe participanții la sfârșitul acestei secțiuni tematice?

Participanții ar trebui

- să exemplifice drepturile lor ca chiriași
- să poată revendica aceste drepturi
- să poată identifica greșelile și inconsecvențele dintr-un contract de închiriere
- să poată identifica contractele de închiriere, inclusiv clauzele valabile și nevalide a acestora.

Termeni cheie: închiriere, contracte de închiriere, locuință.

Metode de lucru recomandate:

Predare-învățare frontală despre legea sau contextul juridic al închirierii locuinței, lucru prin exemple care solicită implicarea participanților, formare cu ajutorul modelelor de contracte de închiriere, furnizarea de foi de lucru și rezumate, discuții despre modurile de căutare a locuinței (platforme online, ziare, etc.).

Întrebări cheie: Ce drepturi au chiriașii în țara de destinație? Ce drepturi au proprietarii? Cum ar trebui să arate un contract de închiriere? Cum putem identifica și evita situațiile exploatatoare legate de chirie? Pe cine să contacteze migranții în cazul în care proprietarul locuinței încalcă legile sau nu respectă obligațiile?

Materiale: informații privind legile și dispozițiile relevante privind închirierea, prezentare generală a drepturilor și obligațiilor chiriașilor și proprietarilor, prezentare generală a cazurilor în care proprietarul este angajatorul sau este conectat la angajator, lista instituțiilor care pot ajuta la contracararea proprietarilor abuzivi, model de contracte de închiriere (pentru a verifica cunoștințele se poate da un contract corect și unul cu greșeli/dispoziții false).

Interval de timp estimat: 3 lecții

Subiecte:

3.1 Drepturile chiriașilor și instituțiile de ajutor

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: utilizarea locuinței; reparații efectuate de proprietar; probleme și defecte în locuință; primirea de oaspeți; modificări ale locuinței; daune în locuință; răspunderea în caz de daune; chirii adecvate și exorbitante;* r*evendicarea drepturilor chiriașilor; sindicatele chiriașilor și alte instituții care îi ajută pe migranții atunci când au probleme cu proprietarii.*

3.2 Probleme comune legate de locuințe și închirieri

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: chiria și punerea în aplicare a majorărilor de chirie (cât este legal?); intrarea în incintă și problemele conexe; conectarea chiriei și a salariului; abordarea situațiilor în care șeful este proprietarul; situațiile în care proprietarul este prieten cu șeful.*

3.3 Moduri de a găsi un apartament

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: situația pieței chiriilor în țara de destinație; factorii care influențează situațiile locale de închiriere în țara de destinație; platforme online de căutare a locuințelor; modurile de închiriere; semne de avertizare; care sunt locuințele pe care e mai bine dacă le evită migranții.*

3.4 Cum arată un contract de închiriere

- ➔ *Revizuirea pas cu pas a unui model de contract de închiriere, discutarea punctelor relevante și repetarea cunoștințelor dobândite în cadrul acestei secțiuni tematice*

3.5 Întrebări și răspunsuri

Exerciții în secțiunea tematică 3

- ➔ *Revizuirea unui model de contract de închiriere, căutarea de dispoziții și părți problematice*

Literatură,ghiduri, resurse:

Broșura "Drepturile mele în calitate de chiriaș în Europa" a fost creată în cadrul proiectului TENLAW ("Tenancy Law and Housing Policy in Multi-level Europe"). Proiectul a fost finanțat de UE, și coordonat de Centrul pentru Drept și Politică Europeană de la Universitatea din Bremen în perioada 2012-2015. Broșura disponibilă pe link-ul de mai jos a fost editată de Christoph U. Schmid și Jason A. Dinse:

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

Link-ul către celelalte rapoarte realizate în cadrul proiectului TENLAW:

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

TENLAW oferă și "informații pentru cetățeni":

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

Site-ul "Handbook Germania" care oferă texte scurte explicative și videoclipuri destinate migranților și refugiaților, are o pagină cu privire la găsirea de locuință/apartament:

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

Gleichbehandlungsstelle UE – Împuternicita Guvernului Federal pentru Migrație, Refugiați și Integrare, Oficiul Egalitatea de Tratament a Lucrătorilor din UE oferă, de asemenea, un site dedicat locuințelor/închirierilor:

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

Model contract de închiriere (context german, în limba germană):

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

Societatea de asigurare "Ergo" oferă un checklist legat de închirierea (material în limba germană):

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

EURES (European Employment Services) - portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă dedicat informării cu privire la munca și viața în fiecare țară a UE. Se recomandă selectarea din meniul vertical informații sau tematici pentru țările relevante. Link-ul de mai jos ne direcționează către secțiunea „Găsire cazare în Germania":

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

1.4 Sistemul de sănătate

Să știi unde și cum poți găsi ajutor în cazul problemelor medicale este crucial pentru toată lumea. Pentru migranții de muncă acest lucru poate reprezenta o provocare semnificativă având în vedere că sistemele de sănătate diferă în mod semnificativ de la o țară la alta. În plus, înțelegerea diferitelor abordări ale asigurărilor de sănătate poate fi și mai dificilă. Întrebările migranților privind protecția împotriva concedierii în timpul concediului medical sunt întrebări foarte relevante. Persoanele intervievate în cadrul cercetării NAMED ne-au raportat despre situații în care neînregistrarea în mod corespunzător sau neabonarea de la asigurările de sănătate a rezultat în amenzi costisitoare pentru unii migranți. Alții au raportat că angajatorii lor nu le-au înregistrat în mod corespunzător și i-au mințit, lăsând migranții neasigurați. Pentru a evita probleme juridice și pentru a se asigura că sunt asigurați, migranții ar trebui să aibă informații despre sistemul de sănătate și de asigurare în țara de destinație.

Scop: Furnizarea informațiilor necesare pentru ca migranții să navigheze cu succes în sistemul de sănătate a țării de destinație.

Ce ar trebui să știe participanții la sfârșitul acestei secțiuni tematice?

Participanții ar trebui

- să explice elementele de bază a sistemului de sănătate în țara de destinație
- să cunoască sistemul de asigurări de sănătate în țara de destinație
- să poată solicita ajutor medical dacă au nevoie.

Termeni cheie: asistență medicală, urgențe, medici, asigurări de sănătate.

Metode de lucru recomandate:

Predare-învățare frontală - furnizarea unei imagini de ansamblu despre sistemul de sănătate, învățare prin exemple, învățare prin întrebări și răspunsuri, familiarizarea cu formulare și modele (de exemplu formularul de anamneză, formularul lucrătoriilor migranți care desfășoară activități independente etc.).

Întrebări cheie: Cum se poate obține ajutor medical? Cum este structurat sistemul de sănătate al țării de destinație? La ce să fie atenți migranții în legătură cu asigurările de sănătate? Care sunt drepturile migranților atunci când aceștia sunt bolnavi?

Material: materiale auxiliare, explicatoare

Interval de timp estimat:3-4 lecții

Subiecte:

4.1 Cum și pe care dintre serviciile medicale le putem primi

- ➔ *a se include, dar a nu se limita la: ce trebuie făcut în caz de urgență; cum se face un apel de urgență; servicii de urgență; alte servicii medicale importante; când să vizitați medicul; când să vizitați spitalul; unde să mergeți; cum să treceți peste barierele lingvistice; primirea tratamentului medical atunci când persoana nu este asigurată; primirea tratamentului medical atunci când persoana este fără documente; ce să facă migranții dacă sunt bolnavi cronici; sănătatea fizică și psihică; ajutor pentru probleme psihologice; registrarea și comunicarea în spitale.*

4.2 Sistemului de sănătate în țara de destinație

- ➔ *a se include, dar a nu se limita la: structura sistemului de îngrijire a persoanelor; rolul asigurătorilor de sănătate publici și privați în sistemul de sănătate al țării de destinație; accesul la asistență medicală; medici, spitale și clinici care există în țara de destinație, timpul mediu de așteptare a procedurilor; cerințele pentru primirea medicamentelor (de exemplu: medicamente eliberate pe bază de rețetă)*

4.3 Asigurarea de sănătate

- ➔ *a se include, dar a nu se limita la: tipuri de asigurări de sănătate; serviciile furnizate de asigurătorii de sănătate; obligațiile asiguratului; îndatoririle angajatorilor; cum să obțineți asigurare pentru membrii familiei; ce plătesc asigurătorii de sănătate și ce nu plătesc; asigurare de accident; asigurare de îngrijire medicală; proces de organizare a asistenței medicale (aplicație, instituții relevante etc.)*

4.4 Întrebări din partea participanților

Literatură, ghiduri, resurse:

EURES (European Employment Services) - portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă dedicat informării cu privire la munca și viața în fiecare țară a UE. Se recomandă selectarea din meniul vertical informații sau tematici pentru țările relevante. Link-ul de mai jos ne direcționează către secțiunea„Sistemul de sănătate în Germania”:

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

Acest site oficial al Uniunii Europene oferă o imagine de ansamblu asupra asistenței medicale pentru cetățenii UE care locuiesc în străinătate:

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

Gleichbehandlungsstelle UE – Împuternicita Guvernului Federal pentru Migrație, Refugiați și Integrare, Oficiul Egalitatea de Tratament a Lucrătorilor din UE oferă, de asemenea, un site dedicat serviciilor și asigurărilor de sănătate și în Germania:

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

Tot pe acest site putem găsi publicația "Accesul la sistemul de sănătate pentru cetățenii UE, membrii SEE și Elveția", versiunea în limba germană):

https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/resource/blob/203274/1705264/606d8cd45ec00cb3bac522d76a3c0fe3/broschuere-zugang-zum-gesundheitssystem-data.pdf?download=1

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD) publică informații privind profilurile de sănătate ale țărilor, analizează și compară sistemele de sănătate ale fiecărei țări. Pe link-ul de mai jos găsiți profilurile de sănătate a țărilor UE:

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

OECD publică, de asemenea, în mod regulat raportul "Sănătate în Europa", un raport care analizează și compară sistemele de sănătate din UE și starea de sănătate a cetățenilor UE. Raportul analizează, printre altele, accesibilitatea și eficacitatea sistemelor de sănătate:

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

„Mighealthcare" este un proiect care s-a derulat în perioada 2017-2020 și care vizează promovarea integrării migranților vulnerabili și reducerea inegalităților privind accesul la servicii de sănătate. Resursele dezvoltate de acest proiect finanțat de UE pot fi găsite pe site-ul următor:

https://www.mighealthcare.eu/

Monitorul Sistemelor de Sănătate și al Politicilor de Sănătate permite vizitatorilor să se informeze și să compare sistemele de sănătate din majoritatea țărilor UE. Acest site oferă prezentări generale, precum și informații mai detaliate:

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

Site-ul "Handbook Germania" oferă texte scurte explicative și videoclipuri destinate migranților și refugiaților, și are o sub-pagină privind asigurările de sănătate în Germania:

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

Site-ul "Infomigrants" - un site de știri și informații pentru migranți - are un video „factcheck" în care se discută despre "Îngrijire medicală a migranților fără documente":

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

Tot acest site oferă un articol despre ce să facă migranții fără documente în Germania atunci când sunt bolnavi:

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

Acest site oferă informații suplimentare precum și link-uri către instituțiile "Medinetz" sau "Medibüro" – servicii sociale care oferă asistență medicală migranților fără documente în Germania:

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

Site-ul „Expatica" oferă o listă a numerelor importante de urgență hotline din Germania:

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

„Kassenärztliche Vereinigung Nordrhein" - o asociație de medici, oferă chestionare pentru anamneza pacientului în diferite limbi. Aceste chestionare sunt ideale și ca modele pe care se poate utiliza în cardul cursului de formare a migranților deoarece termenii cheie pot fi comparați între diferitele limbi:

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

Un alt document de acest gen ar putea fi chestionarul de anamneză WHO-5, care se concentrează pe sănătatea mintală și depresie. Acest chestionar este disponibil în mai multe limbi:

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

1.5 Servicii de securitate socială

Cunoașterea sistemului și serviciilor de securitate socială a țării de destinație este importantă pentru migranții de muncă. Ei ar trebui să știe dacă au dreptul la sprijin financiar de acest tip și unde pot solicita acest sprijin. Serviciile de securitate socială poate avea un impact semnificativ asupra resurselor financiare a migranților. Posibilitatea de a solicita ajutor de șomaj sau prestații familiale poate contribui la stabilitatea financiară sau poate permite migranților să renunțe la locurile de muncă unde lucrează pe baza contractelor exploatatoare. Totodată pot fi și situații precare care ar putea apărea spontan. Pentru una dintre persoanele intervievate în cadrul proiectului NAMED, informațiile despre sistemul social al țării de destinație ar fi fost esențiale atunci când soțul a fost concediat și biroul de asistență familială a interpretat în mod greșit situația lor, și ei astfel au părăsit țara cu un an mai devreme decât își planificase[6]. În astfel de cazuri, cunoașterea drepturilor, precum și a diferitelor procese devin esențiale. Pentru a face față unor astfel de situații, migranții ar trebui să cunoască sistemul și serviciile de

[6]Raportul de studiu NAMED: 60

securitate socială al țării de destinație. O secțiune tematică despre aceste întrebări și informații a fost inclus în modul.

Scop: Să oferim o imagine de ansamblu asupra sistemului și serviciilor de securitate socială al țării de destinație.

Ce ar trebui să știe participanții la sfârșitul acestei secțiuni tematice?

Participanții ar trebui

- să știe la ce tipuri de beneficii (servicii de securitate socială) au dreptul
- să poată solicita aceste beneficii instituțiilor respective

Termeni cheie: prestații sociale, alocații pentru copii, șomaj, ajutor social.

Metode de lucru recomandate:

Furnizarea de informații prin metode de predarea-învățare frontală, formare prin lucru cu formulare tipizate (de exemplu: formularul de prestații pentru copii), jocuri de rol , întrebări și răspunsuri.

Întrebări principale: În ce cazuri pot beneficia migranții de prestații sociale? La care dintre prestațiile sociale au dreptul? Cum este structurat sistemul de securitate socială? Cum se solicită prestațiile sociale? Care sunt drepturile și obligațiile migranților care beneficiază de servicii/prestații sociale? Pe ce perioade de timp se asigură diferitele servicii sociale?

Materiale: fișe informative cu prezentarea generală a legilor, instituțiilor, formelor de beneficii sociale, formulare tipizate pentru exerciții concrete

Interval de timp estimat:4 lecții

Subiecte:

5.1 Sistemul de securitate socială al țării de destinație

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: principii fundamentale; cadrul juridic; structura și funcția serviciilor sociale;*

5.2 Instituții relevante

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: centre de carieră; biroul de asistență socială; biroul de înregistrare al persoanelor străine; biroul de prestații familiale; ONG-uri specializate în probleme sociale*

5.3 Tipuri de beneficii

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: ajutorul de șomaj; alocația/prestațiile pentru copii; pensia de invaliditate*[7]

5.4 Cum se solicită prestațiile

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: condiții de acordare a alocațiilor, prestațiilor; instituțile relevante/responsabile pentru fiecare serviciu; procesul de solicitare a prestațiilor; documentele și formularele relevante; ONG-urile care oferă ajutor când este nevoie; solicitarea deschiderii unui cont bancar în țara de destinație*

5.5 Instruire prin modele de formulare

- ➔ *De exemplu verificarea unui formular tipizat pentru solicitarea ajutorului de șomaj, sau verificarea unui formular model de solicitare a prestațiilor pentru copii.*

5.6 Întrebări și răspunsuri

Exerciții în secțiunea tematică 5

- ➔ *completarea formularelor și cererilor pentru diferite alocații*

Literatură, ghiduri, resurse:

EURES (European Employment Services) - portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă dedicat informării cu privire la muncă și viața în fiecare țară a UE. Se recomandă selectarea din meniul vertical a informațiilor sau tematicilor pentru țările relevante. Link-urile de mai jos ne direcționează către serviciile de securitate socială și pagini cu informații despre asigurări din Germania și Franța (și alte țări pot fi selectate). Pe această pagină găsim și un document pdf-ul descărcabil intitulat "Drepturile dumneavoastră de securitate socială în [țară]".

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

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

Drepturile la servicii de securitate socială ale cetățenilor UE din fiecare țară a UE pot fi găsite pe acest site oficial al UE unde putem selecta după țări. Aici putem găsi articole și documente pdf descărcabile în diferite limbi străine:

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

[7]Structura și condițiile de acordare a prestațiilor pentru copii variază foarte mult de la o țară la alta. În Germania, de exemplu, prestațiile pentru copii sunt plătite pentru a se asigura că mijloacele esențiale de subzistență pentru un copil nu sunt impozitate, așa sunt prevederile constituționale în acest domeniu. În acest caz un link către lecțiile privind impozitarea ar fi util.

Acest site oficial al Uniunii Europene oferă o imagine de ansamblu asupra normelor UE care afectează sistemul social relevant pentru cei care locuiesc în străinătate. Se recomandă citirea paginilor de pe site:

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

Site-ul dispune, de asemenea, de un glosar cu privire la termenii utilizați:

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

Pe una dintre paginile aferente se poate găsi și o secțiune de întrebări frecvente privind securitatea socială în UE:

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

Tot pe acest site o pagină discută beneficiile familiale:

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

Site-ul dispune de o secțiune întrebări și răspunsuri":

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

Gleichbehandlungsstelle UE – Împuternicita Guvernului Federal pentru Migrație, Refugiați și Integrare, Oficiul Egalitatea de Tratament a Lucrătorilor din UE oferă un site dedicat sistemului de securitate socială din Germania:

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

Tot acest site informează despre diferite forme de asigurări:

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

Agenția Federală Germană pentru Ocuparea Forței de Muncă informează cu privire la beneficiile sociale și procesul de revendicare a acestora în limba engleză:

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

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

Modele de formulare se pot găsi pe site-ul:

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

Pagina organizației *Informationsverbund Asyl und Migration e. V.* prezintă publicații utile pentru consilieri și practicanți care lucrează cu migranții. Organizația caritabilă a fost înființată de

organizații de asistență socială și ONG-uri și oferă informații cu privire la domenii legate de azil și migrație. Acestea includ publicații privind migrația în UE și securitatea socială din Germania pentru cetățenii UE:

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

1.6 Sistemul fiscal

Sistemul fiscal, sistemul de impozitare variază în țările UE după tipurl locurilor de muncă și după formele de ocupare a forței de muncă. Codul fiscal în țara de destinație poate fi dificil de înțeles și poate constitui o capcană pentru migranții de muncă. Uneori migranții de muncă în Germania sunt ademeniți în locuri de muncă prin reclame care oferă valoarea salariilor înainte de taxare. Numai la primirea primului salariu realizează ei ”minciuna”, gândindu-se că firma la care sunt angajați i-a nedreptățit. În alte cazuri, li se promite un salariu/o valoare după taxare, care poate fi atins numai pentru anumite categorii de angajați, într-un sistem de impozitare mai favorabil[8]. Totodată există și agenții dubioase care încearcă să convingă migranții să lucreze/să se înscrie ca "freelanceri"/antreprenori individuali, promițând astfel salarii orare mai mari, dar omițând informarea despre responsabilitatea personală care îi vine migranților în aceste situații privind asigurările și obligațiile fiscale[9]. Acestea au fost problemele cele mai frecvente menționate de persoanele intervievate în cadrul cercetării NAMED. Dar chiar dacă migranții nu se întâlnesc cu situații grave sau exploatatoare cunoașterea legiilor și condițiilor fiscale în țara de destinație este importantă. O altă persoană intervievată în cadrul cercetării NAMED a declarat că prin cunoașterea prevederilor din codul fiscal al țării de destinație a fost posibilă planificarea sa financiară, pentru că aceste cunoștințe au permis să estimeze câștigurile sale viitoare. Iar o altă persoană intervievată a subliniat faptul că știind modul de depunere a formularelor fiscale a însemnat pentru el un mod de economisire de bani. Având în vedere cât de important este cunoașterea sistemului fiscal și din punctul de vedere al combaterii exploatării la locul de muncă, oferirea informațiilor privind sistemul fiscal din țara de destinație a fost inclus în acest modul.

Scop: Transmiterea informațiilor legate de codul fiscal din țara de destinație către participanții cursului.

Ce ar trebui să știe participanții la sfârșitul acestei secțiunie tematice?

Participanții ar trebui

- să înțelege elementele de bază ale codului fiscal din țara de destinație

- să cunoască obligațiile lor cu privire la taxe și impozite

- să poată identifica dacă sunt fraudate din perspectiva impozitării

[8]Raport de studiu NAMED 2020: 41
[9]Raport de studiu NAMED 2020: 74

- să depune declarațiile lor fiscale

Termeni cheie: codul fiscal, impozitarea, procesele din țara de destinație.

Metode de lucru recomandate:

Furnizarea informațiilor oficiale în forma de predare-învățare frontală, instruire prin modele de formulare (furnizarea de modele de declarații fiscale, oferirea unui exemplu pentru completarea formularelor, discutarea problemelor legate de declarația fiscală), răspunsuri la întrebările participanților.

Întrebări cheie: Cum funcționează sistemul fiscal în țara de destinație? Ce fel de taxe sunt acolo? Cum se stabilesc impozitele în țara de destinație cu forma de angajare pe care am eu?Ce taxe trebuie să plătesc, în ce valoare? Cum depun declarațiile fiscale? Care sunt tipurile de cheltuieli care pot fi deduse din impozit în țara de destinație?

Materiale: Foi informative despre sistemul fiscal al țării de destinație, fișe de lucru, modele de formulare,tabele de prezentare.

Intervalul de timp estimat: 3 lecții - o lecție despre informații de bază, o lecție despre aspecte specifice și încă o lecție practică (revizuirea în grup a diferitelor formulare de impozite), întrebări și răspunsuri.

Subiecte:

6.1 Codul fiscal al țării de destinație

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: tipuri/categorii de taxe și impozite; nivelurile de impozitare; ID plătitor de taxe; declarațiile fiscale; termenele limită pentru depunerea formularelor.*

6.2 Impozite relevante pentru migranții de muncă

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: impozite pe salarii; impozitarea pentru freelanceri/antreprenori individual/persoane fizice autorizate; alocații pentru copii; cheltuieli deductibile fiscal*

6.3 Formare prin practică: completare formulare de declarație fiscală

- ➔ *Explicarea procesului pas cu pas, utilizarea orei practice pentru testarea cunoștințelor; revizuirea formularelor participanților de curs; explicarea procesului de depunere formulare pentru diferite cazuri (căsătoriți, persoane cu copii, impozit pe salarii, impozit activități independente, etc.)*

6.4 Întrebări și răspunsuri

Exerciții în secțiunea tematică 6

- ➔ *Completarea formularelor de declarație fiscală pentru diferite cazuri (inclusiv depunerea declarațiilor fiscale regulate, depunerea declarațiilor fiscale cu caracteristici speciale).*

Literatură, ghiduri, resurse:

Site-ul "Gesetze im Internet" realizat de Ministerul Federal German al Justiției oferă o traducere în limba engleză a codului fiscal german. Traducerea poate fi găsită aici:

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

EURES (European Employment Services) - portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă dedicat informării cu privire la munca și viața în fiecare țară a UE. Se recomandă selectarea din meniul vertical a informațiilor sau tematicilor pentru țările relevante. Link-urile de mai jos ne direcționează către secțiunea"Venituri și impozitarea lor în Germania"(se poate selecta și alte țări):

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

Gleichbehandlungsstelle UE – Împuternicita Guvernului Federal pentru Migrație, Refugiați și Integrare, Oficiul Egalitatea de Tratament a Lucrătorilor din UE oferă pe site o secțiune dedicată sistemului de taxe din Germania:

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

Site-ul Guvernelor Federale Germane "Make it in Germany" este creat pentru a informa profesioniștii din alte țări despre viața și munca în Germania. Site-ul are o secțiune privind taxele, care poate fi găsită aici:

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

Ministerul Federal German al Finanțelor a publicat broșura "Steuern von A bis Z" (Taxe de la A la Z), care poate fi descărcată aici (versiunea germană):

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

Site-ul "Your Europe" oferă informații despre "Impozitul pe venit în străinătate":

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

Tot acest site include o secțiune „Întrebări și răspunsuri":

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

Site-ul oferă, de asemenea, informații generale cu privire la impozite:

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

Comisia Europeană oferă baze de date comparative privind impozitarea. Bazele de date pot fi descărcate în funcție de țară sau forma de impozitare. Aceste date ar putea fi relevante pentru profesori și formatori:

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

Site-ul "Handbook Germania" care oferă texte scurte explicative și videoclipuri destinate migranților și refugiaților, și are o sub-pagină despre sistemul fiscal german:

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

Handbook Germania mai are și o secțiune cu privire la depunerea declarațiilor fiscale:

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

Pagina web *Steuern.de* oferă documente și formulare pentru declararea impozitelor în format pdf descărcabil. Aici formatorii pot găsi materiale de formare sau modele de formulare:

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

1.7 Sistemul educațional

Pentru migranții care planifică o ședere mai lungă sau permanentă în țara de destinație este de mare ajutor dacă cunosc și sistemul educațional. Acest lucru este valabil nu numai pentru familii, unde asistarea copiilor necesită informații despre educație, ci și în cazurile în care migranții vor să lucreze în profesii sau job-uri care necesită formare profesională continuă. În aceste cazuri ei trebuie să se implice în căutarea unor posibilități de educație și formare. În plus, cunoașterea sistemului educațional al țării de destinație este valoroasă și din punctul de vedere al recunoașterii în țara de destinație a diplomelor și/sau a cursurilor de formare profesională obținute în țara de origine. Din aceste motive am inclus această secțiune tematică în modul.

Scop: Oferirea unei imagini de ansamblu asupra sistemului educațional al țării de destinație

Ce ar trebui să știe participanții la sfârșitul acestei secțiuni tematice?

Participanții ar trebui

- să știe care sunt procesele și metodele recunoașterii în țara de destinație a diplomelor și calificărilor obținute în țara de origine
- să fie în măsură să organize educația copiilor lor
- să se poată implica în educația copiilor lor
- să poată îndeplini procesele administrative necesare pentru a beneficia de formare profesională continuă.

Termeni cheie: școală, educație, educație continuă, recunoașterea competențelor, recunoașterea diplomelor.

Metode de lucru recomandate:

Oferirea informațiilor de bază cu privire la sistemul educațional prin predare-învățare frontală, lucru cu exemple și formulare (de exemplu: cererea de înscriere la școală sau universitate, documente necesare la grădiniță/școală, documente referitoare la recunoașterea diplomelor), răspuns la întrebările participanților

Întrebări principale:Cum este structurat sistemul educațional al țării de destinație? Ce educație (suplimentară/superioară) pot primi migranții de muncă? Care sunt condițiile participării în programe educaționale? Ce legătură are acest lucru cu statutul migranților? Cum pot fi recunoscute diplomele și formările anterioare? Ce școli trebuie vizitate de copii? Cum este organizat sistemul educațional pentru copii? Cum se găsește și cum se aplica pentru un loc la grădiniță?

Materiale: Broșuri și prezentări generale privind sistemul școlar, drepturile și obligațiile părinților etc.,informații cuprivire în ansamblu asupra sistemului educațional

Interval de timp estimat: 3 lecții

Subiecte:

7.1 Sistemul de educație în țara de destinație

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: grădinițe, școli și educație suplimentară; criteriile de selecție într-o școală; studii universitare și cursuri de formare profesională; educația adulților și educația continuă*

7.2 Educație pentru copii

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: obținerea unui loc într-o grădiniță; alegerea unei școli; relațiile cu directorii școlii; sprijinirea copiilor în școală; prevenirea asumării rolului de adult de către copii.*

7.3 Educația continuă și educația adulților

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: cursuri de formare profesională; studii universitare; cerințele de admitere; furnizori de programe de formare.*

7.4 Recunoașterea diplomelor și a formărilor anticipate

- ➔ *a se include, dar nu a se limita la: recunoașterea formărilor profesionale obținute în țara de origine; recunoașterea diplomelor; procesele de recunoaștere a calificărilor; instituțiile care ajută în procesele de recunoaștere a diplomelor.*

7.5 Întrebări și răspunsuri

Literatură, ghiduri, resurse:

EURES (European Employment Services) - portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă dedicat informării cu privire la muncă și viață în fiecare țară a UE. Se recomandă selectarea din meniul vertical a informațiilorsau tematicilor pentru țările relevante. Link-urile de mai jos ne direcționează către secțiunea"Sistemul de învățământ în Germania" (se poate selecta și alte țări):

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

Agenția Executivă pentru Educație, Audiovizual și Cultură aUniunii Europene oferă analize comparative ale sistemelor educaționale din statele membre ale UE. Analizele includ rapoarte care arată structura sistemelor educaționale folosind diagrame. Rapoartele sunt disponibile în mai multe limbi și ar putea fi instrumente utile în predare în cadrul cursurilor dedicate migranților:

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

Comisia Europeană oferă "Resurse și instrumente" privind educația pe următoarea pagină web:

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

Printre acestea se găsește"Monitorul Educației și Formării - Analiză, volumul 1 2019", un raport aprofundat de evaluare a sistemelor educaționale din Europa:

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

Site-ul "Handbook Germania" oferă texte scurte explicative și videoclipuri destinate migranților și refugiaților. Are o pagină dedicată sistemului universitar german:

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

Comisia Europeană a publicat "Ghidul utilizatorilor" pentru Directiva 2005/36/CE, intitulat "Tot ce trebuie să știți despre recunoașterea calificărilor profesionale". Ghidul poate fi găsit aici:

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

Pagina organizației *Informationsverbund Asyl und Migration e. V.* prezintă publicații utile pentru consilieri și practicanți care lucrează cu migranții. Organizația caritabilă a fost înființată de organizațiile sociale și ONG-uri, și oferă informații cu privire la educația în Germania:

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

Tot această organizație oferă broșuri privind dreptul la asistență socială pentru studenții internaționali cu dizabilități:

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

Pe site găsim și broșuri privind finanțarea formării profesionale pentru refugiați și cetățenii UE:

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

IQ Network este o organizație care ajută migranții din Germania cu întrebări privind recunoașterea calificărilor profesionale. Versiunea în limba engleză a site-ului rețelei este disponibil aici:

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

Camerele Germane de Industrie și Comerț oferă consiliere cu privire la recunoașterea calificărilor. Site-ul lor poate fi găsit aici:

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

Site-ul "Anerkennung in Deutschland" este un portal de informații al Guvernelor Federale Germane privind recunoașterea calificărilor profesionale străine. Acesta este administrat de Institutul Federal pentru Educație și Formare Profesională și este disponibil în mai multe limbi. Mai jos găsiți link-ul către o secțiune în limba engleză:

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

Comisia Europeană a publicat documentul *„Tot ce trebuie să știți despre recunoașterea calificărilor profesionale”*care răspunde la întrebări legate de recunoaștere calificărilor. Acest document poate fi găsit aici:

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

Fișă informativă – curriculum NAMED

Modul: Drept și politică socială

Secțiunea tematică: Codul muncii

Țara de destinație: Germania

Subiect	**Conținutul legii**
O zi lucrătoare legală	Opt ore. Prelungirea timpului de lucru până la zece ore este posibilă pentru o perioadă scurtă de timp. Dacă sunt mai multe zile peste șase ore de lucru, după o perioadă de 6 luni media zilei de lucru nu trebuie să fie mai mare de opt ore. De exemplu: dacă cineva a lucrat zece ore/zi timp de câteva săptămâni, după această perioadă volumul de muncă trebuie să fie redus.
Salariul minim legal	În prezent 9,35 Euro/oră cu taxele incluse
Înregistrarea obligatorie al timpului de lucru	Pentru Minijobs și locuri de muncă enumerate în conformitate cu § 2a din - SchwarzArbG *
Pauze de lucru	30 de minute pentru timpul de lucru de peste șase ore, 45 de minute pentru timpul de lucru de peste 9 ore
Perioada de repaus	Cel puțin 11 ore între ora de finalizare și începerea lucrărilor
Concediu	➔ Pentru cei angajați mai mult de patru săptămâni, angajatorul trebuie să plătească concediu medical de până la șase săptămâni ➔ Incapacitatea de a lucra trebuie să fie atestată de un medic ➔ Angajatorul trebuie să fie informat imediat ➔ Precauție! Puteți fi concediat în timpul concediului medical și nu aveți protecție specială împotriva concedierii de la locul de muncă.

În caz de concediere	➔ Decizia de concediere de la locul de muncă trebuie să fie comunicată în scris ➔ **Să nu semnați niciodată niciun act!** ➔ Verificați dacă concedierea este valabilă ➔ Contactați un consilier sau un reprezentant al sindicatului
Condiții de preaviz pentru concediere	Angajat: două săptămâni în perioada de probă, patru săptămâni dacă angajatul nu mai este în perioda de probă. Excepție: un "Arbeitsaufhebungsvertrag" (=contract despre încheierea unei relații de muncă), însă, atenție: NICIODATĂ NU SEMNAȚI UN ASTFEL DE **CONTRACT** decât dacă aveți un nou loc de muncă pe care doriți să-l începeți imediat și contractul este ideea dvs. Angajator: concediere fără preaviz (în caz de motive excepționale)
Formulare pentru concediere	➔ Redundanță datorată operațiunilor de afaceri ➔ Concedierea pe motive de conduită ➔ Concedierea pe motive de personalitate ➔ Concediere extraordinară ➔ Se aplică norme diferite pentru concediere dacă se aplică „Actul de protecție împotriva concedierii" (Kündigungsschutzgesetz)
Concedieri nevalide	Concedierile de la locul de muncă pot fi nevalide din cauza aspectelor formale sau din cauza conținutului lor. De exemplu, atunci când ➔ Perioada de concediere este greșită ➔ Concedierea nu a fost pronunțată în scris

	➔ Nu există niciun motiv care să justifice concedierea ➔ În caz de concediere contactați întotdeauna consilierii, avocații sau reprezentanții sindicatelor
Protecția împotriva concedierii	Temei juridic: Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive
Ce trebuie să fac dacă vreau să-mi dau în judecată fostul angajator	➔ Furnizarea de dovezi ➔ Rămâneți în termenele limită pentru inițierea procesului ➔ Pregătiți-vă pentru un proces mai lung ➔ Informați-vă despre eligibilitatea pentru Prozeskostenhilfe (asistență juridică) sau ➔ Contactați un sindicat ➔ Asistența judiciară poate fi acordată, de asemenea, pentru litigiile cross-frontiere UE**
Furt salarial	➔ Angajatorii nu plătesc deloc ➔ Neplata orelor suplimentare ➔ Deducerea diferitelor cheltuieli din salariu (de exemplu: costurile de curățare a echipamentelor) ➔ Scăderea timpului de schimbare din timpul de lucru, chiar dacă este necesară îmbrăcămintea specială ➔ Scăderea timpului de încărcare sau descărcare din timpul de lucru ➔ Neacordarea sau plata zilelor de concediu
Măsuri de luat în caz de furt salarial	➔ Angajații care nu sunt plătiți cu ceea ce li se datorează trebuie să ceară plata în scris și să contacteze imediat consilierii și

	sindicatele. ➔ Salariile restante pot fi recuperate prin instanța de muncă. Pentru a da în judecată cu succes, este important, că angajații să aibă dovezi ale muncii pe care le-au făcut și orelor lucrate (de exemplu, foi de prezență subsemnate). ➔ Cererile salariale trebuie depuse în termenul prevăzut în contractul de muncă
Alte forme de comportament exploatativ	➔ Neînregistrarea angajaților în sistemul de asigurări de pensii ➔ Activități independente fictive
Protecția juridică a mamelor care lucrează	➔ Protecție extinsă împotriva concedierii la locul de muncă în timpul sarcinii ➔ Este interzisă ocuparea persoanelor gravide cu șase săptămâni înainte de data nașterii copilului și până la opt săptămâni de la ziua nașterii a copilului
Ocuparea temporară a forței de muncă	➔ Unele locuri de muncă sunt oferite temporar. ➔ Aceste locuri de muncă se încheie după perioada specificată în contract. ➔ Contractele de muncă temporară pot fi prelungite de până la trei ori și nu mai mult de o perioadă de doi ani.
Asigurări de sănătate	➔ În general, angajații au dreptul să aleagă compania de asigurări de sănătate la care doresc să fie înregistrați. ➔ Este de datoria angajatorului să înregistreze angajații la o societate de

	asigurări de sănătate. ➔ Este de datoria angajatorului să informeze angajații la ce societate de asigurări de sănătate i-au înregistrat. ➔ Angajatul trebuie să furnizeze angajatorului datele necesare privind asigurarea: numele, adresa, numărul de asigurare, naționalitatea ➔ Angajatorul este obligat să furnizeze angajatului o copie a informațiilor trimise societății de asigurări. ➔ Neînregistrare este sancționată conform legii. ➔ Pentru locurile de muncă din unele sectoare, înregistrarea lucrătorilor este necesară chiar înainte de începerea angajării: construcții, restaurante și hoteluri, expedierea mărfurilor, logistică, curățenie industrială și în industria cărnii*** ➔ Cei înregistrați la o companie de asigurări primesc un număr de asigurare și un card de asigurare.

* https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_schwarzarbg/englisch_schwarzarbg.html#p0060

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

***a se vedea: https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information/first-steps-in- Germania / asigurări?id = Wie_wird_die_Einhaltung_der_Meldepflicht_bzw_Mitwirkungspflicht_im_deutschen_Sozialversicherungsrecht_kontrolliert

Materiale informative recomandate de proiectul "Faire Mobilität"(organizație de sindicat german), disponibil în mai multe limbi:

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

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

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

Se recomandă citirea materialului de pe site:

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

Fișă informativă - curriculum NAMED (șablon)

Modul: Drept și politică socială

Secțiune tematică: Codul muncii

Țara de destinație:

Subiect	**Conținutul legii**
O zi lucrătoare legală	
Salariul minim legal	
Registrarea obligatorie al timpului de lucru	
Pauze de lucru	
Perioada de repaus	
Concediu	
În caz de concediere	
Condiții de preaviz pentru concediere	
Formulare pentru concediere	
Concedieri nevalide	
Protecția împotriva concedierii	
Ce trebuie să fac dacă vreau să-mi dau în judecată fostul angajator	
Furt salarial	
Măsuri de luat în caz de furt salarial	
Alte forme de comportament exploatativ	
Protecția juridică a mamelor care lucrează	
Ocuparea temporară a forței de muncă	
Asigurări de sănătate	

Primii pași în țara de destinație

În multe țări din UE statele membre precum și ONG-urile au dezvoltat pagini web și broșuri menite să ajute migranții să se orienteze. Deși multe dintre aceste servicii se adresează în primul rând refugiaților, informațiile pe care le furnizează pot fi valoroase și pentru migranții de muncă. În continuare vom prezenta/lista unele dintre aceste serviciile (informațiile de pe link-urile de mai jos sunt în primul rând în limba germană).

ILO

Organizația Internațională a Muncii (ILO) oferă materiale și publicații cu privire la multe aspecte ale migrației forței de muncă. ILO are numeroase broșuri de informare pentru migranții care intenționează să lucreze în străinătate. Acestea se concentrează în principal asupra profesioniștilor din domeniul sănătății (pentru filipinez și indieni) și au fost create ca parte a programului "Promovarea muncii decente la nivel transnațional: un proiect pentru migranții profesioniștii și lucrătorii calificați din domeniul sănătăți" care a fost finanțat de UE. Sunt unele broșuri necesare migranților care se duc în statele membre ale UE Danemarca, Germania, Finlanda și statul membru EFTA Norvegia:

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

Pagina proiectului poate fi găsită aici:

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

Your Europe

Site-ul „Your Europe" al UE oferă informații despre locuri de muncă, reședință, educație, asistență medicală și întrebări legate de familie. Următorul link clarifică drepturile la un cont bancar în UE:

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

EURES (European Employment Services) - portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă dedicat informării cu privire la munca și viața în fiecare țară a UE. Prezentările generale privind "Viața și munca" pentru fiecare țară în parte pot fi alese aici:

https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0&lang=en&app=4.5.1-build-0

Ankommen App

Aplicația *Ankommen App* își propune să ofere informații migranților care tocmai au sosit în Germania. Acesta cuprinde categoriile "Condiții de viață în Germania", "Azil, Ucenicie, Locuri de muncă" și "Învățarea limbii germane". Aplicația a fost dezvoltată de Agenția Federală Germană pentru Ocuparea Forței de Muncă ("Arbeitsamt"), Institutul Goethe, Oficiul Federal pentru Migrație și Refugiați și de autoritatea germană de radiodifuziune a serviciului public"ARD Alpha". Aplicația poate fi descărcată din Magazin Play iar site-ul aplicației poate fi găsit aici:

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

Pagina de web *Mein Weg nach Deutschland* realizat de Institutul Goethe din Germania

Institutul Goethe, o asociație culturală care își propune să promoveze cunoașterea limbii și culturii germane, a creat un site tematic intitulat "Mein Weg nach Deutschland" (Drumul Meu spre Gemania). Acest site este disponibil în mai multe limbi, cuprinde adresele instituțiilor de consiliere, precum și secțiunile:"Primii pași în Germania", "Munca", "Școala și educația" și multe altele. Site-ul poate fi găsit aici:

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

Institutul Goethe oferă, de asemenea, o aplicație:

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

Deutsche Welle (DW) *Open Your Hearts*

Serviciul public german de difuziune Deutsche Welle (DW) a creat site-ul Open Your Hearts care se adresează în primul rând refugiaților și care este disponibil în limba engleză și arabă. Site-ul oferă videoclipuri explicative și alte resurse migranților pentru a ajuta în primii pași în Germania:

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

Pagina dispune, de asemenea, o secțiune dedicată formatorilor:

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

Migra Info

Pagina"Migra Info" oferă o imagine de ansamblu asupra întrebărilor privind cariera și educația continuă. Site-ul poate fi găsit aici:

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

Handbook Germany

Site-ul Handbook Germany se adresează migranților și refugiaților. Oferă texte explicative scurte și videoclipuri cu privire la viața de zi cu zi în Germania:

https://handbookgermany.de/en.html

Make it în Germany

Pagina de web „Make it in Germany" realizat de Guvernele Federale Germane se adresează lucrătorilor calificați din străinătate și companiilor care doresc să le angajeze. Site-ul oferă o imagine de ansamblu asupra diferitelor subiecte legate de viața de migrant din Germania:

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

Site-ul Agenției Federale Germane pentru Ocuparea Forței de Muncă

Agenția Federală Germană pentru Ocuparea Forței de Muncă ("Arbeitsamt") a dezvoltat un site în limba engleză dedicată persoanelor din alte țări care caută un loc de muncă în Germania:

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

***

Software-uri și instrumente de învățare online pentru completarea cursurilor de limbă străină și promovarea învățării limbilor străine

Instrumentele și cursurile enumerate aici sunt menite ca suplimente deînvățare a limbiilor străine. Opinia echipei de cercetare NAMED este că participarea cu alți studenți la cursuri de limbă străină sub supravegherea unui profesor nu poate fi înlocuită cu aplicații sau alte instrumente online. Cu toate acestea, ca un supliment, sau în absența unor astfel de cursuri, instrumentele enumerate ar putea oferi ajutor și asistență în învățarea limbii străine. Cunoașterea limbii țării de destinație este o competență centrală în a vă orienta în țara de destinație. Din acest motiv vă recomandăm să accesați un curs de limbă străină cât mai devreme, indiferent de durata planificată a șederii în țara de destinație. Unele dintre aplicațiile listate sub secțiunea "germană" oferă, de asemenea, opțiuni de învățare a altor limbi.

Limbă germană

Cursuri

Deutsche Welle

Postul german de televiziune Deutsche Welle (DW) oferă gratuit cursuri de limbă germană online:

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

Portalul de învățare VHS

Centrele de educație pentru adulți VHS oferă instrumente de învățare mixte pentru cursuri de limbă germană.

https://deutsch.vhs-lernportal.de/wws/9.php#/wws/deutsch.php?sid=852598909033866775603182418246 40S187fd1e5

Institutul Goethe

Institutul Goethe, o asociație culturală care își propune să promoveze cunoașterea limbii și culturii germane, oferă exerciții de limbă online pentru limba germană într-un context profesional:

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

Pentru formatori, Institutul Goethe oferă un instrument cu jocuri de învățare a limbilor străine (nivel începător):

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

În cele din urmă, Institutul Goethe furnizează foi de lucru și exerciții, care fac parte din testul german pentru imigranții pe care Institutul l-a dezvoltat:

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

Aplicații

Deutschland.de

Deutschland.de oferă o imagine de ansamblu asupra aplicațiilor de învățare a limbii germane. Pagina web prezintă o colecție de aplicații gratuite de învățare a limbilor străine care pot fi utilizate pentru a învăța limba germană.Ei recomandă aplicațiile Anki, Memrise, WordPic, Babbel, DeutschAkademie, MindSnack's Learn German, Busuu, Duolingo și link-uri către cursuri și videoclipuri online gratuite de limba germană:

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

Institutul Goethe

Institutul Goethe a dezvoltat o aplicație de învățare pentru limba germană. Această aplicație poate fi descărcată aici:

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

Institutul mai oferă și un joc de învățare a limbilor străine, care poate fi descărcat aici:

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

Compass proiect

Proiectul Compass este un proiect Erasmus+ care își propune să ofere un instrument de traducere a termeniilor cheie utilizați în comunicarea de zi cu zi. Instrumentul poate fi accesat aici:

https://project-compass.eu/

Ankommen App

Aplicația Ankommen App își propune să ofere informații migranților care tocmai au sosit în Germania. Acesta cuprinde categoriile "Condiții de viață în Germania", "Azil, Ucenicie, Locuri de muncă" și "Învățarea limbii germane". Aplicația a fost dezvoltată de Agenția Federală Germană pentru Ocuparea Forței de Muncă ("Arbeitsamt"), Institutul Goethe, Oficiul Federal pentru Migrație și Refugiați și autoritatea germană de radiodifuziune a serviciului public "ARD Alpha". Acesta poate fi descărcat din diferitele magazine de aplicații. Site-ul aplicației poate fi găsit aici:

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

Învățarea limbilor străine prin Youtube

Platforma video Youtube oferă conținuturi, videoclipuri de învățare a limbilor străine. De exemplu canalul *Deutsch verstehen:*

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

Resurse de învățare

Zum Unterrichten

Pagina web "Zum Unterrichten" oferă o colecție de materiale utile și link-uri pentru predarea limbii germane ca limbă străină. Pagina se adresează în primul rând formatorilor și profesorilor. Acesta poate fi găsit aici:

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

How to be a good trainer / Cum să fii un formator bun

"Prague Process", o inițiativă politică transnațională, a publicat un manual destinat formatorilor care lucrează cu migranții. Acesta poate fi descărcat de pe site:

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

Limbă poloneză

Materiale didactice pentru predarea limbii poloneze pentru adulți al *Office for Foreigners*:

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

Acest site conține link-uri către mai multe resurse online (inclusiv podcast-uri, lecții video, cursuri online de limbă poloneză, aplicații, resurse pentru studenți) pentru a facilita studierea limbii poloneze:

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

Acest articol conține link-uri către mai multe resurse online (pentru învățarea limbii poloneze) pentru dezvoltarea vocabularului, gramaticii, lectură și ascultare:

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

Acest articol conține link-uri către mai multe resurse online de învățare a limbii poloneze: https://www.clozemaster.com/blog/best-resources-for-learning-polish/

2. Modul Competențe profesionale, educație și formare profesională

Modulul *Competențe profesionale, educație și formare profesională* pregătește migranții de muncă pentru auto-reflecție asupra competențelor cheie pe care le dețin deja și pe care le pot documenta. În plus, oferă posibilitatea de a reflecta asupra competențelor-cheie și a competențelor de bază care sunt așteptate la nivel UE și o verificare a competențelor care ar putea fi necesare pe piețele forței de muncă din țările de destinație (Country of Destination - COD). În acest modul, invităm participanții să ofere o descriere individuală a identității lor profesionale și să integreze experiența lor de pe piața internațională a muncii în cariera lor personală și să-și orienteze atenția spre planificarea pe termen lung a carierei. Această planificare ar trebui să includă întoarcerea lor în țara de origine (Country of Origin - COO) și utilizarea cunoștințelor și experiențelor adunate în străinătate acolo. În plus, în acest modul, atragem atenția migranților de muncă către oportunitățile oferite de educația și formarea continuă și încercăm să facilităm atât recunoașterea importanței autodezvoltării, cât și recunoașterea situațiilor în care ar trebui să caute ajutor privind diferitele aspecte ale orientării pe piața forței de muncă. În ultima secțiune tematică, când examinăm problema sindromului epuizării profesionale (burnout) și al bunăstării (well-beingului) la locul de muncă, invităm migranții de muncă să se autoevalueze, să recunoască resursele bunăstării de care dispun ei însuși și să preia controlul asupra propriei lor bunăstări. Prin acest modul, ne propunem să împuternicim migranții muncii să fie proactivi în ceea ce privește orientarea lor pe piața muncii, pentru a reduce vulnerabilitatea lor pe piața forței de muncă. Dorim să asigurăm migranților de muncă reducerea riscului exploatării pe piața muncii, creșterea beneficiilor oferite de emigrarea pentru un loc de muncă și să îi pregătim pentru o experiență cât mai profitabilă.

Referințe la alte module

Modulul se asociază cu alte module: cu modulul LEGE ȘI POLITICĂ SOCIALĂ în aspectele șanselor de pe piața muncii și drepturile migranților de muncă; cu modulul EDUCAȚIE CULTURALĂ tocmai în domeniul culturii și a mediului de lucru, dar și referitor la lucrul în mediu multicultural; și, în final, se conectează și la modulul COMPETENȚE PERSONALE ȘI INTERPERSONALE, deoarece discutăm despre capacitatea personală de a fi bine și de a lucra împotriva sindromului de burnout. În plus, modulul oferă, de-a lungul exercițiilor oferite, opțiuni pentru învățarea limbilor străine, menționând unde este posibilă animația lingvistică.

Modulul este format din următoarele secțiuni tematice:

- competențe-cheie și abilități de bază

- identitatea profesională și cariera

- continuarea studiilor și formării

- epuizare profesională (burn-out) și bunăstarea (well-being)

Modulul utilizează o metodologie de formare participativă, care include diferite exerciții, teste, evaluări, discuții, planificare, studii de caz, jocuri de rol etc., pentru a implica cursanții și pentru a facilita transferul de noi cunoștințe, dezvoltarea abilităților și competențelor, precum și formarea atitudinilor.

2.1 Competențe-cheie și abilități de bază

După cum se menționează și în raportul de studiu NAMED, persoanele care lucrează în sectoare de activitate slab calificate devin mai des victime a diferitelor tipuri de exploatare de pe piața forței de muncă. Pentru a pregăti migranții de muncă pentru prevenirea unor astfel de dificultăți și pentru a-i face conștienți, putem lua măsuri în mai multe privințe. Un astfel de pas este oferirea unei imagini de ansamblu și de a-i informa cu privire la competențele-cheie și abilitățile de bază necesare pe piețele forței de muncă (în UE și în general), și de a discuta competențele și aptitudinile necesare în anumite sectoare și profesii. Fiind conștienți de propriile competențe, fiind capabili să-și evalueze/reevalueze progresele în domenii specifice de competență și fiind informați și ajutați în orientarea lor pe piața muncii, migranții de muncă sunt echipați pentru un succes mai mare. Competențele și aptitudinile nu sunt doar predictori ai performanței, ci și bazele pentru educația și formarea continuă a adulților.

Scop: Să obținem o imagine de ansamblu, să evaluăm și să oferim feedback cu privire la competențele și abilitățile participanților și să facilităm orientarea migranților pe piața muncii (în ceea ce privește compilarea portofoliului și căutarea unui loc de muncă).

Rezultatele învățării

La sfârșitul acestei secțiuni, participanții ar trebui:

- să-și cunoască competențele și abilitățile specifice generale și profesionale (în primul rând să-și cunoască punctele forte și domeniile lor de expertiză, dar și în ce domenii au nevoie de dezvoltare ulterioară)

- să-și poată dovedi competențele prin compilarea propriului portofoliu de locuri de muncă/carieră sau, dacă nu, să fie conștienți de faptul că pot căuta sau solicita ajutor profesional în acest sens

- să acționeze conștient și proactiv în toate aspectele orientării pieței muncii.

Metode de lucru recomandate:

Scurte prezentări (poate susținute de powerpoint sau un alt software de prezentare) despre competențe și abilități, efectuarea de teste, realizarea evaluărilor, lucru cu exemple / modele (de compilare a documentelor cum ar fi CV-ul, scrisoare de motivație), scenarii de joc de rol (interviu cu întrebări care se concentrează pe competențe), executarea unei căutări de loc de muncă online.

Materiale:

Teste de evaluare a competențelor și abilităților, formulare de evaluare, modele de conținut de portofoliu, CV, scrisoare de motivație, documente informative, broșuri, descrieri pentru jocuri de rol, instrucțiuni pentru sarcini online.

Întrebări de bază:

Care sunt competențele și abilitățile mele cheie cele mai bine dezvoltate? Care sunt domeniile în care am nevoie de dezvoltare în continuare? Ce competențe necesită profesia sau locul meu de muncă? Posed eu acestea? Dacă nu, cum pot să le dobândesc? Ce competențe și abilități ar trebui să includ în CV-ul meu? Cum pot să-mi dovedesc/îmi fac vizibile competențele și abilitățile? Unde pot găsi ajutor pentru a îmbunătăți aplicația mea la un loc de muncă? Unde pot găsi ajutor pentru traducerea competențelor mele în limba și contextul țării de destinație? Cum explic condițiile tranzitorii sau lipsurile din CV-ul meu? Pot să pun toate cunoștințele pe care le am cu privire la competențele și abilitățile mele în serviciul orientării mele pe piața muncii?

Subiecte:

1.1. Competențe generale/competențe UE pentru LLL

A se include, dar a nu se limita la: lista competențelor-cheie și a abilităților de bază; teste de evaluare a competențelor, discutarea rezultatelor: punctele forte și punctele slabe într-un domeniu general de competență și în ceea ce privește competențele de bază.

1.2. Competențe specifice profesiei

A se include, dar a nu se limita la: lista competențelor și abilităților specifice profesiei; teste de evaluare a competențelor, evaluări, discutarea rezultatelor: punctele forte și punctele slabe în domenii specifice de competență, competențe și nevoi pentru perfecționare.

1.3. Portofoliul de locuri de muncă

A se include, dar a nu se limita la: cum să compilezi portofoliul; cum să te vinzi; CV; scrisoare de motivație; documentația și evidențele privind educația, formarea și calificările; lucrări de referință; dovezi ale realizărilor; unde poate găsi ajutor profesional pentru întocmirea unui portofoliu bun.

1.4. Orientarea pe piața muncii, căutarea unui loc de muncă

A se include, dar a nu se limita la: abordări privind căutarea unui loc de muncă; pregătirea pentru un interviu; participarea la târgurile de locuri de muncă; utilizarea noilor media și instrumentelor online în orientarea pe piața muncii; modalități de dezvoltare ale acestor competențe.

Exerciții:

1. În cazul în care grupul are aceeași vocație, formatorul poate desfășura un test de competență profesională. În cazul în care participanții au vocații diferite, formatorul poate rula un test de competență mai degrabă generală. (Pentru modele de test a se vedea link-urile de mai jos.) După ce participanții completează formularele și și-au primit notele, formatorul trebuie să inițieze o evaluare și o discuție. Prin acest exercițiu, animația lingvistică este posibilă.

Pentru a continua exercițiul pentru testarea diferitelor abilități, formatorul poate iniția un scurt joc de rol de interviuri în perechi unde sunt discutate situații/cazuri sunt care dezvăluie utilizarea competențelor în practică. De exemplu:

• Ați lucrat cu o echipă care nu a funcționat bine împreună sau care nu s-a înțeles? Cum ați depășit aceste blocaje?

• Povestiți despre o întâmplare în care ați inversat o situație negativă și modul în care ați realizat acest lucru.

• Descrieți o situație/un proiect de lucru dificil și modul în care l-ați gestionat.

Aici, de asemenea, în cazul în care formatorul scoate în evidență cuvinte cheie, expresii, etc, animația lingvistică este posibilă.

2. Formatorul ar trebui să ofere participanților un cuprins al unui model de portofoliu sau un model de portofoliu. Toți participanții ar trebui să verifice apoi individual care sunt elementele relevante pentru profesia lor și situația actuală a carierei, ce competențe au deja, care sunt elementele pe care le pot dobândi cu ușurință și care sunt posibilitățile viitoare pentru dezvoltarea portofoliului lor. După o verificare individuală a listei, se recomandă partajarea informațiilor în grupuri. În timpul acestei activități de grup, formatorul și participanții pot ajuta prezentatorii prin întrebări, sugestii, exemple și sfaturi pentru a-i ajuta să înțeleagă în profunzime portofoliul și pentru a obține instrucțiuni despre cum să creeze un portofoliu bine primit.

3. După unele instrucțiuni și o imagine de ansamblu, formatorul dă informații despre căutarile speculative de locuri de muncă, în general, apoi participanții obțin sarcina de a scrie o scrisoare de intenție pentru o ofertă de muncă speculativă, sau de a schița cel puțin câteva propoziții pentru o astfel de scrisoare de intenție. Unele (dacă nu toate) ar trebui să fie partajate în grup, în scopul de a primi instrucțiuni și tutoring în dezvoltarea abilităților pentru a scrie scrisori de intenție bune.

Interval de timp estimat: aproximativ 90 de minute pentru subiectul 1.1. și 1.2. (abordate împreună), 90 de minute pentru subiectul 1.3. și încă 90 de minute pentru subiectul 1.4. (în cadrul fiecărei sesiuni de 90 de minute ar putea exista o introducere/prezentare de 10-15 minute, urmată de una sau două runde de muncă individuală sau de grup de aproximativ 25-30

de minute, cu posibilitatea de discuție după fiecare, și o parte finală pentru întrebările participanților și instrucțiunile de exerciții pentru acasă).

Literatură, informații, formulare

Link-uri către diferite modele de competență:

Competențele-cheie ale Uniunii Europene pentru învățarea pe tot parcursul vieții
https://op.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en
http://www.yedac.eu/media/5379/keycomp_en.pdf

Model de competențe cu 5 componente
https://www.researchgate.net/publication/314970681_A_Five-Component_Future_Competence_5CFC_Model

Modelul iceberg de competențe
https://www.managementstudyguide.com/competency-iceberg-model.htm

Lista competențelor
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

În general, despre competențe și abilități
https://www.youtube.com/watch?v=UgMm-gXqYp4

Teste de evaluare a competențelor – în limba engleză
https://www.123test.com/competency-test/

Teste de evaluare a competențelor – în limba maghiară
http://www.munkahelyiteszt.hu/munkahelyitesztek/tesztek_kompetencia-meres

Teste, chestionare pentru evaluarea competențelor – în limba maghiară
http://eletpalya.munka.hu/kerdoivek

Cum să actualizați competențele și să mențineți competențele profesionale actualizate
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

Căutarea speculativă a unui loc de muncă, în general, etapele căutării speculative a unui loc de muncă
https://www.coachingforgeeks.com/speculative-application-no-job-vacancies/
https://www.theguardian.com/careers/speculative-applications

Modele de portofoliu

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

Un articol care explică diferența dintre competențe și abilități,și atrage atenția cititorului să acorde atenție acestora atunci când se implică în căutarea unui loc de munca.
https://social.hays.com/2019/10/04/skills-competencies-whats-the-difference/

Ghid metodologic de evaluare a competențelor și abilităților, material în limba maghiară
https://www.bkmkik.hu/attachments/article/2662/2-kompetencia_kezikonyv_v10_20170921.pdf

Articole despre competențe și abilități pe portalul ESCO
https://ec.europa.eu/esco/portal/documents

Modelul de competențe al lui McClelland
http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/case/McClelland.html

Modelul piramidal de competențe al lui McClelland
http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/case/chart1.html

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

Despre competențe profesionale
https://www.igi-global.com/dictionary/professional-competence/23715

Pagina web de consiliere în carieră,- despre tipuri de personalitate
https://www.emiero.com/personality-typologies/

Abilități de baza
https://skillyukt.com/7-basic-skills-every-interviewer-looks-for-in-a-fresher/

Cum să dezvoltăm abilități noi
https://hbr.org/2012/11/how-to-master-a-new-skill

Test de evaluare a competențelor - în limba maghiară
http://www.munkahelyiteszt.hu/

Informații despre căutare de locuri de muncă prin aplicații speculative
https://www.katieroberts.com.au/career-advice-blog/speculative-job-applications/

Instrumente de evaluare a competențelor și abilităților
https://www.assessment.com/
https://www.mbtionline.com/
https://www.truity.com/view/tests/personality-career

2.2 Identitatea profesională și cariera

Identitatea profesională, imaginea profesională de sine a unei persoane, formele și structurile identității profesionale se schimbă dinamic de la o etapă de viață la alta, atunci când oamenii adună cunoștințe profesionale, experiențe și abilități noi. Examinăm această evoluție pe termen mediu sau lung a evoluției sale. Migrația forței de muncă ar putea contesta aceste procese în mai multe moduri, rezultând în identități profesionale în tranzit, în cazul în care rezultatele se pot deplasa pe un spectru larg între succesul și eșecul de continuitate ocupațională (în raportul de studiu NAMED, cazuri de nepotrivire profesională au fost adesea raportate). În mod similar, cariera unei persoane se formează în timp. Astfel, este mai practic să abordăm realizările unei persoane din aspectul profesional. Prin urmare, spre deosebire de secțiunea tematică anterioră, în care competențele și abilitățile au fost privite dintr-o perspectivă mai degrabă transversală, adoptăm acum o perspectivă longitudinală. Progresul carierei devine din ce în ce mai competitiv, planificarea carierei personale și aplicarea diferitelor abordări de învățare și auto-dezvoltare în cadrul unei profesii devin cheia succesului pe piața muncii. Ar trebui să verificăm cu participanții dacă migrația lor de muncă a rezultat dintr-un factor *push* sau *pull* în viața lor profesională (este benefic pentru cariera lor, sau acest loc de muncă în străinătate este doar o posibilitate de "parcare"?).

Scopul: să atragă atenția participanților asupra perspectivei de viață, să-i ajute să-și exprime identitatea profesională și să recunoască reperele carierei lor și să-i orienteze spre planificarea pașilor viitori ai carierei lor (inclusiv reflecții asupra modului de a putea utiliza/ pune în aplicare experiența lor de migrație de muncă).

Rezultatele învățării

La sfârșitul acestei secțiuni, participanții ar trebui:

- să-și definească și să descrie identitatea lor profesională cu scopurile și obiectivele lor
- să-și poată stabili căi de carieră
- să-și poată imagina, planifica și îmbunătăți perspectivele de carieră.

Metode de lucru recomandate:

Scurte prezentări (poate susținute cu powerpoint sau un alt software de prezentare) despre identitatea profesională și carieră, vizualizarea carierei bazată pe traiectoria vieții și obiectivele viitoare, story-telling.

Materiale:

Activități privind structura identității profesionale, desen despre durata de viață și căi de carieră, liste cu sfaturi practice pentru a evolua în carieră și pentru a stabili obiective, modele de planuri de acțiune pentru carieră.

Întrebări de bază:

Cum mă pot realiza pe plan profesional? Cum a evoluat identitatea mea profesională? Care au fost/sunt scopurile și obiectivele mele profesionale? Prin ce aspecte servește migrația mea de muncă obiectivele mele profesionale? Ce momente/decizii consider repere ale carierei mele? Cum vizualizez ceea ce vreau să obțin? Unde am staționat/staționez? Cum pot depăși acest moment de „parcare"? Cum îmi văd perspectivele viitoare de carieră? Ar trebui să am un plan de carieră? Care ar fi acțiunile pe care aș vrea să le includ în cariera mea?

Subiecte:

2.1. Identitatea profesională, scopurile și obiectivele

A se include, dar a nu se limita la: definirea/descrierea identității profesionale; structurile identității profesionale; dezvoltarea profesională; evaluarea obiectivelor profesionale atinse până în prezent; luarea în considerare a obiectivelor profesionale care trebuiesc atinse; rolul/efectul migrației de muncă în identitatea profesională.

2.2. Căi de carieră

A se include, dar a nu se limita la: identificarea și enumerarea momentelor, pașilor, progreselor și reperelor cheie ale carierei; desenarea căilor de carieră; luarea în considerare a perioadelor de "parcare"; aplicarea perspectivelor de auto-dezvoltare; formularea scopurilor și obiectivelor (migrației de muncă și revenirea la țara de origine).

2.3. Viziuni viitoare

A se include, dar a nu se limita la: orientarea către planificarea viitorilor pași ai parcursului carierei; reflecții asupra modului de utilizare a experienței migrației de muncă în viitor; planificarea carierei personale; gestionarea următoarei perioade de staționare și depășirea acesteia; menținerea motivației lucrătorului migrant; maximizarea beneficiilor migrației de muncă și extinderea oportunităților de viață.

Exerciții:

1. După ce formatorul descrie modul în care identitatea profesională se formează și evoluează, participanții primesc următoarele instrucțiuni: Întâlniți o persoană pe care o cunoașteți, dar pe care nu ați întâlnit-o de ani de zile. Este interesată de destinul tău. Trebuie să vorbești într-un mod plăcut și ilustrativ despre profesia ta și evoluția ta în cadrul acestei profesii. Lucrați în perechi. Menționați convingerile și valorile care au determinat alegerea acestei profesii, evoluția în profesie. Care au fost trainingurile formale și non-formale și activitățile educaționale autonome care au servit dezvoltarea profesională? Cum au contribuit realizările/locurile de muncă la această evoluție? Influențele sociale ți-au afectat evoluția profesională? Vorbește și despre cum te vezi în comparație cu alți profesioniști din domeniul tău.

2. Creează propriul brand. Formatorul le cere participanților să se gândească la un brand și să noteze câteva caracteristici care - în funcție de opinia lor - fac ca acest brand să fie special. După această sarcină, participanții sunt invitați să se considere profesioniști. Ei sunt încurajați să-și construiască brandul personal – inclusiv cuvinte cheie, note pe hârtie (menționând valori și pasiuni, trăsături unice, aspecte cheie ale imaginilor lor personale). După aceasta, se inițiază o discuție pentru a împărtăși rezultatele activității lor.

3. Formatorul poate pregăti un sistem de coordonate sau o diagramă în formă de puzzle (în funcție de disponibilitatea participanților de a aborda tema în profunzime și de a vorbi despre viitorul lor în detaliu) în graficul respectiv, participanții marcând realizările profesionale pe care doresc să le realizeze în viitor: momente cheie, rezultate pe care le așteaptă, succese pe care doresc să le obțină. Atunci când prezintă aceste informații, ei pot face acest lucru cu un exercițiu imaginativ. Formatorul poate da această sarcină: "Imaginați-vă că vă uitați în jos la înmormântarea voastră din lumea spiritelor. Cineva îți citește elogiul. Imaginează-ți că vorbesc despre ce ai făcut în viața ta profesională. Ce se spune despre tine ca profesionist?" Participanții trebuie să detalieze realizările lor profesionale enumerate mai devreme în sistemul de coordonate sau pe carduri de puzzle.

În toate cele 3 exerciții există oportunități de animație lingvistică.

Interval de timp estimat: aproximativ 90 de minute pentru subiectul 2.1. și 2.2. (abordate împreună), și alte 90 de minute pentru subiectul 2.3. (în cadrul fiecărei sesiuni de 90 de minute ar putea exista o introducere/prezentare de 10-15 minute, urmată de una sau două runde de muncă individuală sau de grup de aproximativ 25-30 de minute, cu oportunități de discuție după fiecare, și o parte finală pentru întrebările participanților și instrucțiunile pentru exercițiile de acasă).

Literatură, informații, formulare

Ce este identitatea profesională?
https://www.igi-global.com/dictionary/professional-identity/23722

Identitatea profesională și asistența socială – un exemplu
https://www.chester.ac.uk/sites/files/chester/WEBB.pdf

Despre drumul în carieră
https://www.thebalancecareers.com/career-path-definition-with-examples-2059765

Evoluția carierei
https://www.myworldofwork.co.uk/my-career-options/career-progression

Planul de acțiune pentru carieră
https://www.thebalancecareers.com/career-action-plan-524755

Stabilirea obiectivelor de carieră
https://www.thebalancecareers.com/goal-setting-526182

Studii de caz pentru consiliere în carieră, viziuni și rezultate viitoare
https://core.ac.uk/download/pdf/211325605.pdf

Construirea brandului personal
https://digitalmarketinginstitute.com/blog/7-steps-to-build-your-personal-brand

Identitatea profesională
http://www.soulfocustherapy.com/what-is-your-professional-identity/

Identitatea profesională a unui asistent social – material în limba maghiară
http://socprof.partium.ro/Documents/Training%20material%202.pdf

Articol științific despre identitatea profesională (teorie, cercetare, practică)
https://www.mededpublish.org/manuscripts/1454

Re-planificarea carierei – material în limba maghiară
https://www.profession.hu/cikk/karrier-ujratervezve

Procesul de schimbare a carierei - abordare științifică bazată pe cercetare de teren (în maghiară)
http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2696/1/vt2010n2p18-44.pdf

Despre natura carierei – carieră în schimbare
https://www.researchgate.net/publication/254121234_The_Changing_Nature_of_Careers_A_Review_and_Research_Agenda

Orientare în carieră - studiu de caz
http://ewinter.weebly.com/uploads/3/8/5/8/3858325/case_study.pdf

2.3 Educație și formare continuă (Further Education and Training - FET)

Educația și formarea continuă (FET) se încadrează în interpretarea largă a învățării pe tot parcursul vieții (Lifelong learning - LLL). Așa cum un document UNESCO explică, "sectorul educației și a formării profesionale continue a fost dezvoltat și a fost modelat dintr-o combinație de politici educaționale și de strategiile predominante de dezvoltare de pe piața forței de muncă"[1]. În acest modul am structurat conținutul într-un mod care poate ajuta și facilita participarea migranților de muncă la FET. Modulul este construit special pentru a asista participarea acelor persoane/grupuri, care altfel s-ar confrunta cu bariere din cauza orelor lungi de lucru, suprasarcină de lucru, distanța spațială față de facilitățile FET, dificultăți în acoperirea costurilor de educație, etc – așa cum a fost descris mai pe larg în studiul NAMED. Găsirea de

[1] http://www.unesco.org/education/edurights/media/docs/72576f7e4dc99a6f8e98c0b920cdb5582c3b5c4 d.pdf p.18

programe de formare care să răspundă nevoilor participanților și cerințelor unei economii în schimbare, și care oferă în același timp participanților o experiență bună de învățare sunt esențiale pentru stimularea participării. Dorim să încurajăm participarea unui grup de adulți care de obicei nu participă, dorim ca aceștia să se implice în noi forme de învățare și să -și deschidă perspective noi către învățare. Prin urmare, concentrarea pe proiecte de învățare individuale și rezultate ar putea fi una dintre modalitățile posibile de a-i dezvolta prin intermediul FET.

Scop: Să reflecteze asupra experiențelor de învățare, luând în considerare cerințele, necesitățile lor de învățare cu scopul de a dezvolta abordări individuale/personalizate și planuri de acțiune pentru participarea lor la FET.

Rezultatele învățării

La sfârșitul acestei secțiuni, participanții ar trebui:

- să cunoască contextul LLL, structurile, furnizorii și ofertele de educație și formare continuă pentru adulți

- să fie capabili să-și formuleze experiențele de învățare și să fie dispuși să lucreze la proiecte de învățare individuale/personalizate

- să poată explora și internaliza diferite moduri de învățare și auto-dezvoltare.

Metode de lucru recomandate:

Scurte prezentări (poate susținute de powerpoint sau un alt software de prezentare) despre LLL, competiții pe piața forței de muncă, potriviri de competențe, upskilling, studii de caz, proiecte de învățare individualizate, formularea obiectivelor de învățare.

Materiale:

Broșuri privind LLL, piața competitivă a forței de muncă și o mai bună potrivire a competențelor, modele, broșuri privind ofertele de consiliere pentru adulți, descrieri ale studiilor de caz, scenarii de proiecte de învățare.

Întrebări de bază:

Care sunt experiențele mele pozitive de învățare? De ce mă tem când vine vorba de învățare? Ce înseamnă învățarea pe tot parcursul vieții pentru mine? Care sunt motivațiile și blocajele mele în ceea ce privește participarea la învățare/formare? Unde ar trebui să caut oferte educaționale? Ce oferte mă interesează? Există vreo îndrumare sau coaching dacă intenționez să mă implic în învățare? Ce aș putea învăța? Care sunt formele de învățare care corespund cel mai mult cerințelor și așteptărilor mele? Am dreptul la formare la locul de muncă? Cât costă în țara de destinație (și comparat: cât costă în țara de origine)? Ar trebui să iau în considerare învățarea bazată pe proiecte? Cum aș putea să fac asta?

Subiecte:

3.1. Perspectiva învățării pe tot parcursul vieții și a dezvoltării personale într-un context competitiv

A se include, dar a nu se limita la: interpretarea LLL; participarea la LLL, conturi individuale de învățare în dezvoltarea personală; piața muncii ca o arenă competitivă; LLL care deservesc nevoia de a obține o potrivire mai bună a abilităților.

3.2. Căi de învățare

A se include, dar a nu se limita la: răspunsuri educaționale individualizate; motivații și constrângeri de participare la LLL; sprijinirea învățării bazate pe nevoi și orientate spre obiectivele migranților de muncă; explorarea tuturor modalităților de învățare (învățare autonomă, învățare informală, voluntariat, ucenicie, antreprenoriat etc.); idei pentru proiecte individuale de învățare și învățare bazată pe proiecte.

3.3. Facilitatorii învățării adulților și furnizorii programelor de învățare pe tot parcursul vieții

A se include, dar a nu se limita la: găsirea unui facilitator pentru învățarea adulților; obținerea de sprijin în găsirea de opinii alternative și construirea de noi cunoștințe; definirea unui proiect individual de învățare; reflecții despre cum să optimizăm realizarea acestor planuri.

Exerciții:

1. Formatorul înmânează studii de caz participanților (câte un caz pentru fiecare două persoane) iar aceștia trebuie să le citească. Cazurile vor fi despre adulți care au căutat/au cerut ajutorul unui facilitator și au beneficiat într-un mod sau altul de o formă de învățământ pentru adulți. După citirea cazurilor, participanții trebuie să ia notițe:

- cu privire la beneficiile personale ale actorilor în cazurile obținute prin procesul/proiectul de învățare facilitat,

- cu privire la experiențele anterioare pe care actorii din cazurile invocate s-au bazat atunci când s-au înrolat în procesul de învățare.

- cu privire la modalitățile de învățare, stilurile de învățare, actorii de învățare auto-direcționați

- aplicarea, punerea în practică, utilizarea în acțiune a cunoștințelor dobândite prin acest proces de învățare.

Pe măsură ce termină de luat notițe, rezultatele vor fi împărtășite cu participanții, pentru a oferi o imagine de ansamblu asupra mai multor cazuri, pentru a arăta multiplele utilizări și rezultate individuale.

2. Pentru a pregăti participanții pentru conturarea proiectelor lor individuale de învățare, următoarea sarcină poate fi utilă: Participanții primesc câteva propoziții legate de interesul sau

întrebările lor generale și profesionale pe care trebuie să le continue și să le termine. De exemplu:

- Aș aprecia dacă cineva mi-ar putea arăta...

- Sunt curios în legătură cu....

- Trebuie să aflu cum...

- Am acest sentiment de... când mă gândesc la învățare.

După ce a auzit răspunsurile, formatorul poate cere participanților să aleagă cel mai relevant pentru cazul lor. Ar fi bine să aibă un interes similar pentru a asocia 2-3 persoane într-un grup. Dacă interesele sunt diverse, participanții vor lucra individual la construirea proiectelor de învățare. Exercițiul ar trebui să fie finalizat cu partajarea și discutarea rezultatelor.

În cadrul exercițiilor există oportunități de animație lingvistică.

Intervalul de timp estimat: aproximativ 90 de minute pentru fiecare subiect (în cadrul fiecărei sesiuni de 90 de minute ar putea exista o prezentare de 10-15 minute, urmată de una sau două runde de muncă individuală sau de grup de aproximativ 25-30 de minute, cu oportunități de discuție după fiecare, și o parte finală pentru întrebările participanților și instrucțiunile pentru exerciții de acasă).

Literatură, informații, formulare

Învățarea pe tot parcursul vieții

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

Facilitarea învățării adulților

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

Cum să scriem un plan de învățare/formare:

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/

Facilitarea învățării adulților

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

Elaborarea unui plan de învățare

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

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

Învățarea bazată pe probleme și educația adulților

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

Studiu privind învățarea la locul de muncă

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

Studiu privind învățarea adulților

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

2.4 Epuizarea profesională (burn-out) și bunăstarea (well-being)

Migranții de muncă se află într-o situație dezavantajată nu numai în ceea ce privește accesul la FET, dar și în privința sănătății lor fizice și mentale de asemenea sunt supuse unui nivel mai ridicate de risc. Orele lungi de lucru, suprasolicitarea la locul de muncă, munca fizică, lipsa accesului la servicii de sănătate fizică sau mintală, stresul profesional cu care se confruntă etc. (toate aspectele sunt discutate în studiul NAMED) sunt factori de risc în ceea ce privește sănătatea și performanța migranților de muncă. Prin urmare, învățarea despre îngrijirea sănătății mentale și fizice este soluția pe termen lung. Este totuși o abilitate care trebuie dezvoltată. Migranții de muncă ar trebui să învețe să recunoască semnele/simptomele epuizării profesionale, ar trebui să fie dispuși să caute ajutor în recuperarea bunăstării lor sau ar trebui să fie dispuși să învețe modalități de restabilire a sănătății lor mintale și dezvoltarea rezilienței lor.

Scop: A preda/informa despre identificarea semnelor de burnout, a oferi sfaturi și contacte utile pentru recuperarea sănătății mintale, facilitarea rezilienței.

Rezultatele învățării

La sfârșitul acestei secțiuni, participanții ar trebui:

- să poată recunoaște semnele și simptomele epuizării profesionale

- să poată gestiona epuizarea și să cunoască pașii necesari pentru recuperare

- să știe unde pot căuta ajutor și sprijin.

Metode de lucu recomandate:

Scurte prezentări (poate susținută de powerpoint sau un alt software de prezentare) despre burn-out, sănătate mintală și bunăstare, test de burnout, colectarea de sfaturi pentru recuperare și păstrarea sănătății fizice și mentale, practicarea odihnei, cunoașterea stării de „flow".

Materiale:

Fișă informativă privind semnele epuizării, liste de sfaturi practice pentru menținerea sănătății mentale și fizice, diagramă despre flux/„the flow", lista instituțiilor sau organizațiilor care oferă sprijin (individual/personal) în criză.

Întrebări de bază:

Ce este epuizarea profesională? Care sunt simptomele sale? Sunt epuizat? Care vor fi consecințele dacă mi se întâmplă? Cum ar trebui să mă raportez la simptomele mele de epuizare? Ce ar trebui să fac când mă simt epuizat? Care sunt căile de recuperare din burnout? Cum aș putea preveni în continuare/mai târziu epuizările și să păstreze o bună sănătate mintală? Ce este starea de flow? De ce ar putea fi bun să fii în flow? Mă ajută? Când sunt în stare de flow? Care sunt contactele unde pot căuta ajutor, dacă eu sau cineva pe care îl cunosc este într-o criză?

Subiecte:

4.1. Epuizarea profesională și consecințele sale

A se include, dar a nu se limita la: învățarea despre simptomele epuizării; identificarea propriilor simptome de burnout; consecințele pe termen scurt și lung ale epuizării profesionale; sfaturi despre cum se ocupă de burnout.

4.2. Recuperarea, bunăstarea și starea de „flow"

A se include, dar a nu se limita la: modalități de recuperare; învățarea despre starea de „flow" și despre cum se cultivă; contacte pentru ajutor în criză.

Exerciții:

1. Formatorul oferă un test de burn-out, participanții îl completează, și când au scorurile, vor discuta împreună starea lor actuală de sănătate mintală. O astfel de discuție necesită o atmosferă pozitivă în grup și dorința participanților de a împărtăși experiențele. Dacă această atmosferă pozitivă lipsește, participanții își pot împărtăși individual rezultatele lor cu formatorul, sau formatorul poate oferi o imagine de ansamblu despre posibilele rezultate și semnificația acestora.

2. Participanții compilează împreună o listă de resurse/sau formatorul poate oferi o listă de resurse potențiale care ar trebui să ajute la recuperarea de la burn-out. Participanții ar trebui să le selecteze pe cele care constituie resurse pentru recuperarea lor proprie. Participanții vor povesti situații în care/atunci când au folosite aceste resurse – formatorii observând cu atenție să prevaleze atât sistemul de abordare (am folosit pentru a ...) cât și sistemul de retragere (eu de obicei, evit să ...).

3. Poate fi condus de formator un scurt exercițiu de relaxare imaginativă, în poziția așezat sau culcat (de preferință culcat), prin intermediul căruia sunt prezentate și practicate tehnici de atenție interioară, auto-reflecție și ameliorarea stresului, detensionarea.

4. Formatorul prezintă starea de "Flow" cu ajutorul graficului lui Csikszentmihályi Mihály. Participanții completează un test despre flow, după care discută rezultatele, posibilele etape pentru a trece de la o stare la alta/pentru a ajunge la starea de flow. Participanții vor fi rugați să povestească despre situațiile în care s-au simțit ei înșiși în flow/sau într-o stare care părea să fie foarte aproape de flow.

În cadrul exercițiilor există oportunități de animație lingvistică.

Interval de timp estimat: aproximativ 90 de minute pentru subiectul 4.1., și încă 90 de minute pentru subiectul 4.2. (în cadrul fiecărei sesiuni de 90 de minute ar putea exista o prezentare de 10-15 minute, urmată de una sau două runde de muncă individuală sau de grup de aproximativ 25-30 de minute, cu oportunități de discuție după fiecare, și o parte finală pentru întrebările participanților și instrucțiuni suplimentare al formatorului).

Literatură, informații, formulare

Despre burnout, în general, și link-uri către teste

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_08.htm

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

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

Informații despre flow

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

Test despre flow în limba maghiară

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

Cauzele epuizării profesionale

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

Răspuns la epuizarea profesională

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

Test Maslach de burnout -în limba maghiară

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

Aici găsiți un text despre Maslach Burnout Inventory a cărui co-autor este Dr. Christina Maslach (text în limba engleză)

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

"Starea de flux" de Mihaly Csikszentmihalyi

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

3. Modul: Educație interculturală

Prezentarea generală a temei modulului

Schimbarea țării de reședință înseamnă întotdeauna să te afli într-o situație nouă și să te confrunți cu necunoscutul, indiferent dacă aceasta implică mutarea într-un loc cu context cultural similar, cu aceeași limbă oficială ca și limba țării de origine, sau mutarea într-un loc îndepărtat din punct de vedere cultural de țara de origine. Desigur, cu cât suntem mai aproape de mediile noastre culturale și lingvistice, cu atât este mai ușor pentru noi să ne adaptăm și să ne descurcăm într-o situație nouă. Trebuie subliniat faptul că decizia de a părăsi țara de origine și de a căuta un nou loc de muncă în străinătate, într-un mediu nou este extrem de stresant și încalcă ordinea firească a vieții. După cum arată raportul de studiu NAMED, migranții de muncă trebuie să depășească diferențele culturale pentru a obține bunăstarea lor în țara de destinație:

> *Pentru mulți migranți a merge în căutarea unui loc de muncă în străinătate înseamnă și prima dată când călătoresc în străinătate, nu au experiență în călătorii și condiții de viață în țări străine, mai ales la început, astfel încât fiind un migrant devine o experiență copleșitoare și provoacă stres (...) [Raport de studiu, p. 101]*
>
> *Obiceiurile, modul de comportament, cultura sclaviei și funcționarea noii societăți în care se duc sunt adesea de neînțeles pentru ei (...) [Raport de studiu, p.101]*

Prin urmare, procesul de adaptare ar trebui sprijinit de programe de educație interculturală, conceptualizate pentru migranți de muncă. Există cel puțin patru domenii de provocări care îi afectează pe migranții, și pe care educația culturală trebuie să o abordeze. Primul este **viața de zi cu zi**, adică toate aspectele legate de viața în noua comunitate, cum ar fi: cumpărături, transport, procese juridice, sisteme administrative și fiscale, locuințe, sănătate. Al doilea domeniu este **procesul de adaptare culturală**, adică fiind în această situație nouă, cum se dezvoltă sentimentul de securitate și confort. Acest proces ar trebui să fie cât mai posibil lipsit de stres și să răspundă nevoilor individuale ale migranților. Al treilea domeniu este confruntarea **cu stereotipuri, prejudecăți și discriminare**, un domeniu important deoarece adaptarea la o nouă comunitate înseamnă nu numai confruntarea stereotipurilor și a prejudecăților sau abordarea discriminării, ci și regândirea și reformularea propriilor convingeri, simplificări și idei despre locul și comunitatea țării de destinație. În cele din urmă, domeniul **comunicării interculturale** are ca scop definirea diferențelor dintre societatea beneficiară și cea de proveniență, și soluționarea conflictelor (atât la locul de muncă, cât și în sfera individuală) care apar din cauza mediilor culturale diverse.

> *Satisfacerea cerințelor educaționale în domeniul educației interculturale, învățarea competențelor interculturale ar trebui să aibă loc cât mai curând posibil după*

> *sosirea în țara de destinație. Ar fi util ca migranții de muncă să aibă posibilitatea de a învăța în timp despre obiceiurile locale, codurile culturale, tradițiile și regulile de la locul de muncă. În același timp, această cunoaștere este cea mai adesea dobândită prin experiență. Cu toate acestea, furnizarea migranților de muncă a cunoștințelor de bază despre cultura țării de destinațiele va consolida sentimentul de securitate, încredere și capacitatea lor de a se adapta la situații noi. [Raport de studiu, p. 104]*

Educația culturală este greu de definit în mod explicit, iar nevoile migranților de muncă sunt foarte diverse. Prin urmare, învățarea interculturală necesită dobândirea a mai multori abilități *soft*, precum și o atitudine deschisă și dorința de a schimba (nu numai dorința de a schimba mediul, ci în primul rând sinele). Acest modul este destinat să ghideze și să sprijine migranții în realizarea primilor pași în procesul lung de adaptare în țară de destinație și în realizarea bunăstării lor.

Conținutul modulului

Acest modul are următoarele sesiuni tematice:

1. Viața de zi cu zi în țara de destinație
2. Procesul de adaptare culturală
3. Stereotipuri, prejudecăți, discriminare
4. Comunicare interculturală

Referințe la alte module

- Sesiunea tematică "Viața de zi cu zi în țară de destinație" abordează problemele și activitățile legate de viața de zi cu zi care ar putea fi o provocare pentru migranți. Provocările legate de dreptul de rezidență și dreptul muncii, impozite, precum și sistemele de sănătate și de educație sunt abordate în modulul "Lege și politică socială".
- Sesiunea tematică "Comunicare interculturală", în special tema "Cultura și mediul muncii" corespunde cu modulul "Competențe profesionale, educație și formare profesională".
- Sesiunea tematică "Procesul de adaptare culturală"care se concentrează asupra bunăstării migranților în țara de destinație, percepția lor personală și atitudinile față de comunitatea locală este legată de modulul "Competențe personale și interpersonale" care discută aspecte precum conștiința de sine, valorile personale, relația cu mediul înconjurător.

3.1 Viața de zi cu zi în țara de destinație

Introducere

După cum menționează studiul partenerului polonez, aspectele culturii legate de situațiile din viața de zi cu zi, cum ar fi: modalitățile de preparare a felurilor de mâncare, de a face cumpărături sau de a folosi transportul public, nu numai că diferă între țări, dar ar putea provoca și probleme migranților [Raport de studiu, p. 101-102]. Prin urmare, este esențial să includă acest curriculum activități care permit migranților să dobândească competențe și cunoștințe cu privire la modul de simplificare a situațiilor din viața de zi cu zi și să le facă pe acestea surse interesante de învățare culturală.

Pe lângă identificarea provocărilor vieții de zi cu zi, acest modul include activități care ar putea ajuta migranții de muncă să descopere tradițiile și obiceiurile țării de destinație. Descoperirea modalităților de a sărbători festivitățile tradiționale, sărbătorile religioase și ceremoniile locale, în mod ideal, ar trebui să se bazeze pe activități care promovează contactul dintre migranți și societatea locală a țării de destinație. În cazul în care nu există inițiative care să faciliteze contactul dintre migranți și comunitatea locală, și să permită migranților să învețe despre tradițiile locale [vezi raport de studiu, p. 101], cu ajutorul formatorului, festivitatea aleasă (sau pe interesul migranților) ar putea fi, de exemplu,organizată de către migranții înșiși sub forma unui eveniment mic deschis. Organizarea unei astfel de inițiative nu numai că ar putea permite migranților să experimenteze în practică ceea ce au învățat despre tradițiile țării de destinație, ci ar putea, de asemenea, să consolideze abilitățile lor legate de dezvoltarea unei inițiative. Acest lucru ar putea să-i ajute în integrarea lor în cadrul grupului, și, probabil (dacă evenimentul este bine promovat) migranții ajung să cunoască comunitatea locală (dacă invită persoane din comunitatea locală și ei participă la program).

Pe lângă învățarea despre obstacolele vieții de zi cu zi, obiceiurile și tradițiile locale, această parte a curriculumului include, de asemenea, învățarea despre cultura artistică, istoria și alte aspecte culturale al țării de destinație, care sunt adesea informații cheie pentru înțelegerea comportamentelor popoarelor, al moduri de gândire și de reacționare. Cu toate acestea, după cum precizează și raportul de studiu NAMED, mulți migranți nu au timp pentru implicarea în evenimente culturale [Raport de studiu, p. 101]. Acesta este motivul pentru care vă recomandăm să[2] includeți sesiuni interactive legate de cultura și istoria locală. Acest lucru ar putea fi realizat, de exemplu, sub formă de proiecții și discuții de film, participarea la spectacole, vizite la instituțiile culturale etc. în cadrul programului de formare.

Scopul sesiunii tematice: să facă viața de zi cu zi a migranților mai ușoară. Transformarea provocărilor vieții de zi cu zi în surse de învățare culturală.

[2]"Situația migranților care lucrează +/- 40 de ore pe săptămână este adesea diferită." A se vedea: Raportul studiului, p. 101.

Întrebări principale: Care sunt situațiile din viața de zi cu zi care pot cauza dificultăți migranților? Ce trebuie să faceți pentru a vă pregăti pentru potențialele dificultăți legate de situațiile vieții de zi cu zi? Cum se pot transforma situațiile vieții de zi cu zi în lecții/învățare despre limba, cultura și tradițiile comunității locale?

Termeni cheie: migrant, țara de destinație, obiceiuri, tradiții, cultură artistică, identitate culturală.

Interval de timp estimat: 5 lecții

Subiecte:

1. Provocările vieții de zi cu zi
    - identificarea situațiilor provocatoare din viața de zi cu zi
    - cum să facem față obstacolelor vieții de zi cu zi
    - transformarea luptelor zilnice în surse de învățare culturală
2. Obiceiurile și tradițiile țării de destinație
    - tradițiile și obiceiurile țării de destinație:care sunt sursele lor, cum s-au transformat în timp, ce semnificații au astăzi
    - AȘA DA – AȘA NU în țara de destinație
    - învățare despre sărbătorile legale, festivitatile tradiționale
    - bucătăria țării de destinație
3. Cultură artistică și istorie
    - descoperirea istoriei țării de destinație
    - participarea la viața culturală
    - impactul istoriei și culturii artistice asupra comunității locale

Materiale: fișe cu informații despre aspectele vieții de zi cu zi în țara de destinație, calendar cu descrieri ale festivităților și sărbătorile legale, filme reprezentative, cărți importante și reproduceri de opere de artă, alte pachete de informații legate de subiecte specifice (de exemplu, sport, festivaluri culturale, bucătărie etc.), materiale legate de exerciții specifice.

Metode de lucru recomandate: jocuri de rol, muncă individuală, muncă în perechi și grupuri, excursii, vizite de studiu, jocuri de oraș, animații lingvistice, proiecții de film, ateliere de artizanat sau de gătit.

Ce ar trebui să știe participanții la sfârșitul acestei secțiuni tematice?

La sfârșitul acestei secțiuni tematice participanții ar trebui

- să numească dificultățile pe care le întâlnesc în situațiile vieții de zi cu zi, și să înțeleagă modul în care aceste dificultăți sunt legate de diferențele culturale;
- să caute soluții privind potențialele dificultăți legate de situațiile vieții de zi cu zi, să aplice aceste soluții în practică,
- să transforme situațiile vieții de zi cu zi în lecții despre limba, cultura, tradițiile, etc. comunității locale
- să explice tradițiile țării de destinație,
- să participe activ la festivitățile țării de destinație;
- să înțeleagă și să explice corespondența dintre cultura și istoria locală și modul de gândire și reacționare a comunității locale.

Exemple de activități:

1. **City game – joc de descoperire a orașului**

   Subiect:

   1. provocările vieții de zi cu zi
   2. animație lingvistică

   Timp: 3 ore

   Materiale: fișe de lucru imprimate pentru participanți cu descrierile sarcinilor pe care ar trebui să le îndeplinească pentru a realiza/finaliza acest joc. Materiale utile pentru îndeplinirea sarcinilor, de exemplu, o listă de fraze utile, bilete pentru transport, bani pentru cumpărături, etc.

   Descrierea activității: Formatorul împarte grupul în echipe mai mici și explică regulile jocului, inclusiv timpul care stă la dispoziția participanților, locul de reîntâlnire, etc.[3]Participanții primesc fișe cu lista sarcinilor (alternativ, formatorul poate da doar prima sarcină fiecărui grup și trimite descrierea următoarei activități numai când sarcina anterioară este finalizată). Este important ca fiecare echipă să înceapă cu o sarcină diferită. Sarcinile jocului depind de abilitățile lingvistice ale participanților și de gradul de cunoaștere a locului/orașului. În cazul migranților care tocmai s-au mutat în țara de destinație, aceste sarcini ar putea fi, de exemplu, realizarea cumpărăturilor, folosirea transportul public local, comandare unei cafele într-o cafenea etc. În cazul în care

[3]În funcție de scopul jocului și de gradul de cunoștință al participanților cu privire la locul respectiv, formatorular putea decide, de asemenea, că participanții nu au voie să utilizeze telefoanele și/sau traducerile de pe internet, numai să finalizeze activitatea fără utilizarea acestor instrumente.

participanții trăiesc deja de un timp în țara de destinație, sarcinile lor ar putea fi legate de completarea unor formulare fiscale, deschiderea unui cont bancar, etc. În mod ideal, sarcinile acestui joc ar trebui să fie în corelație cu nevoile participanților identificate în cadrul cursului.

Scopul activității: Activitatea are ca scop familiarizarea migranților cu noul mediu de locuit, ajutându-i să câștige încredere în sine în gestionarea sarcinilor zilnice și stimulându-i către primele contacte cu localnicii. Pentru că sarcinile sunt realizate în echipă, jocul este în același timp un instrument util pentru stimularea integrării participanților în grup.

2. **Blog / vlog / benzi desenate**

Subiect:

1. Provocările vieții de zi cu zi
2. Obiceiurile și tradițiile țării de destinație
3. Cultura și istoria artistică

Timp: Întreaga durată a cursului, sau mai mult - în cazul în care participanții decid să continue documentarea experiențelor.

Materiale: În funcție de forma aleasă și de echipamentul participanților - PC cu acces la internet, telefon cu cameră, aparat foto și microfon, carnet de schițe și creioane etc.

Descrierea activității: Fiecare participant este rugat să-și documenteze experiențele vieții de zi cu zi în țara de destinație, să noteze contactul cu comunitatea locală, participarea la evenimente culturale / sportive și festivități etc. într-o formă la alegerea lor. În funcție de interesele și abilitățile participanților acest lucru ar putea fi scrierea unui blog sau realizarea unui videoblog (vlog),crearea unei cărți de benzi desenate, scrierea unor versuri, cântece, etc.

Fiecărui participant i se cere să împărtășească cu ceilalți participanți cel puțin o dată pe săptămână forma sa de documentare a experiențelor vieții de zi cu zi. Blogurile, vlogurile, benzile desenate, poeziile realizate în cadrul cursului pot fi apoi colectate (cu acordul participanților) și utilizate ca modele sau materiale de învățare în cadrul următoarelor cursuri de formare.

Scopul activității: Reflecție individuală asupra experiențele dobândite în viața de zi cu zi în țara de destinație. Învățarea modului de descriere a experiențelor într-un mod atractiv și împărtășirea acestora cu ceilalți migranți. Dezvoltarea abilităților și intereselor participanților.

3. **Organizarea unei sărbători tradiționale**

Subiect: Tradițiile și obiceiurile țării de destinație

Timp: Întreaga durată a cursului de formare

Materiale: Pachete de informații despre festivități (cărți, diapozitive imprimate, clipuri video, imagini), materiale necesare pentru a sărbători festivitatea aleasă (fiecare participant ar trebui să pregătească și să aducă ceva).

Descrierea activității: La începutul întâlnirii, participanții sunt rugați să se gândească la o sărbătoare tipică tradițională locală pe care vor să descopere și să o experimenteze (alternativ: în funcție de datele cursului formatorul poate propune descoperirea viitoarelor sărbători tradiționale). Acest lucru ar putea fi: festivități individuale, zile de naștere, reuniuni tipice familiale sau festivități naționale, tradiționale, sărbători religioase. În primul rând participanții ar trebui să dobândească cunoștințe teoretice despre festivitatea aleasă, după care ar trebui să planifice împreună în grup (sub supravegherea formatorului) pașii necesari organizării programului. În mod ideal, celebrarea ar putea avea loc la terminarea programului de formare, ca o formă de petrecere de rămas bun și "testare" în practică a cunoștințelor dobândite pe parcursul cursului.

Alternativ, participanții pot organiza o festivitate sub forma unui eveniment deschis către comunitatea locală. Notă: un astfel de eveniment necesită o pregătire mai detaliată și costuri mai mari (de exemplu: costuri de promovare, închiriere sală, achiziții materiale etc.).

Scopul activității: Cunoașterea în teorie și practică al tradițiilor țării de destinație. Învățarea organizării unui eveniment. Dezvoltarea abilităților de lucru în grup, dezvoltarea abilităților de conducere.

4. **Film de referință al țării de destinație**

Subiect:

1. Cultură artistică și istorie socială
2. Animație lingvistică

Timp: 2,5 ore

Materiale: Film (cu subtitrare dacă este necesar), calculator, proiector, difuzoare, obținerea unei licențe pentru proiecție de film (dacă este necesar).

Descrierea activității: Activitatea prevede vizionarea unui film de referință sau bine cunoscut[4] care este crucial pentru a înțelege cultura tării de destinație. Înainte de vizionarea filmului este

[4]Filmul trebuie ales după o consultare cu participanții.

introdus de către formator contextul său socio-istoric. După proiecție, formatorul inițiază discuția despre film. Participanții sunt întrebați despre întregul film, despre scene speciale, precum și despre contextul general. Apoi, formatorul explică de ce filmul este conectat la valorile, istoria, cultura sau evenimentele comunității locale naționale. Formatorul poate explica, de asemenea, citate cheie din film, care sunt utilizate și în limbă vorbită (dacă există citate de acest gen).

Scopul activității: Activitatea are ca scop introducerea unui element al culturii artistice pentru participanți și încurajarea lor să înceapă descoperirea culturii țării de destinație pe cont propriu. Activitatea ajută migranții să înțeleagă modul în care operele de artă reflectă contextul istoric și social a unei țări și, în același timp, modul în care aceasta pot afecta comportamentul societății locale și limba/limbajul.

Literatură, instrumente de predare:

Animație scurtă care explică diferența dintre obiceiuri și tradiții:

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

Site-ul companiei *Commisceo Global* dispune de o resursă numită "Country Culture Guides" care poate fi navigată folosind un meniu vertical pentru țara relevantă. Se poate găsi aici o scurtă informație cu privire la limba țării de destinație, cultură și societate, eticheta, practicile de afaceri, etc: https://www.commisceo-global.com/resources/country-guides/

Un ghid polonez găsiți aici:

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

Site-ul EURES dedicat muncii și vieții în țările UE are secțiuni care informează, de exemplu, despre "cultura și viața socială" sau "transportul". Acestea pot fi navigate utilizând un meniu vertical. Se recomandă să navigați prin diferite meniuri verticale pentru țările relevante (instrucțiuni: selectați o țară de destinație -> faceți clic pe "condiții de viață și de muncă" -> selectați subiectul relevant în funcție de interesul dumneavoastră din lista "condiții de viață", de exemplu "viață culturală și socială" sau "transport"). Un link către pagina "Condiții de viață - Viața culturală și socială" în Polonia (alte țări pot fi, de asemenea, alese) poate fi găsită aici:

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

Resurse legate de viața de zi cu zi în Polonia

Secțiunea "Viața culturală" din enciclopedia online Britannica conține subsecțiuni pe teme precum: "mediul cultural", "viața de zi cu zi și obiceiurile sociale", "artele" (inclusiv literatură, muzică, arte vizuale, teatru și filme), "instituții culturale", "sport și recreere", "mass-media": https://www.britannica.com/place/Poland/Health-and-welfare#ref256685

Pe site-ul Culture.pl realizat de Institutul Adam Mickiewicz - o instituție națională de promovare a culturii în Polonia și a culturii poloneze la nivel mondial - se pote găsi mai multe articole în limba poloneză despre viața de zi cu zi, inclusiv:

- cum să supraviețuim viața de zi cu zi în Polonia: https://culture.pl/en/article/how-to-survive-everyday-life-in-poland
- cum să supraviețuim unei petreceri poloneze: https://culture.pl/en/article/how-to-survive-a-polish-dinner-party
- cum să supraviețuim unei întâlniri de afacere cu polonezi: https://culture.pl/en/article/how-to-survive-a-business-meeting-with-poles

Portalul oficial de informare intitulat Poland.pl, administrat de Ministerul Polonez al Afacerilor Externe, include:

- secțiunea "Cultura și arta poloneză" (cu subsecțiuni dedicate muzicii, artelor vizuale, arhitecturii, designului, literaturii, sportului): https://poland.pl/culture-and-art/
- secțiunea „Experiența de a fi în Polonia" (cu subsecțiuni dedicate tradițiilor și sărbătorilor, bucătărie și celebrităților polonezi): https://poland.pl/experience-poland/

Resurse legate de viața de zi cu zi în Germania

Secțiunea „Viața culturală" din enciclopedia online Britannica conține subsecțiuni pe teme precum„mediu cultural", „viața de zi cu zi și obiceiurile sociale", „artele" (inclusiv despre suport guvernamental și public al culturii, literatura și teatrul, muzica și dansul, artele vizuale, arhitectura, festivalurile de artă cinematografică), „instituțiile culturale" (inclusiv: muzee și galerii, biblioteci), „sportul și recreerea" (inclusiv: cultura sportivă și activități în timp liber), "mass-media" (inclusiv: radiodifuziune, presă, publicare):

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

Portalul intitulat Deutschland.de - un serviciu furnizat de FAZIT Communication GmbH în cooperare cu Oficiul Federal de Externe din Berlin include:

- secțiunea "Viața" cu subsecțiunile: "societate și integrare", "stil de viață și bucătărie", "mobilitate și călătorie", "sport și timp liber":

  https://www.deutschland.de/en/topic/life

- secțiunea "Cultură" cu subsecțiunile: arte și arhitectură, creativitate și modă, comunicare și mass-media, oraș și țară:

  https://www.deutschland.de/en/topic/culture

O serie de 20 de videoclipuri despre viața de zi cu zi în Germania și despre societatea germană pentru cursanții de limbă germană intitulată "Deutschlandlabor - Alltag in Deutschland"

pregătită de Institutul Goethe în cooperare cu Deutsche Welle se găsește aici: https://www.goethe.de/de/spr/ueb/dlb.html?wt_sc=deutschlandlabor

Resurse legate de viața de zi cu zi în România

Secțiunea "Viața culturală" din enciclopedia online Britannica conține subsecțiuni pe teme: "mediul cultural", "viața de zi cu zi și obiceiurile sociale", "artele", "instituțiile culturale", "sport și recreere", "mass-media":

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

Site-ul intitulat *Sprijinirea integrării persoanelor care s-au restabilit* este sponsorizat de Fondul pentru Azil, Migrație și Integrare al Uniunii Europene conține secțiuni cu informații despre viața de zi cu zi, sosirea în România, sănătatea, educația, munca și învățarea limbii române: https://stire.org/romania/everyday-life/

Scurta descriere despre viața de zi cu zi din România include informații despre aspecte precum: locuință, muncă și transport, hrană, religie și tradiție, îmbrăcăminte: https://flybynightpress.com/2020/03/13/everyday-life-in-romania/

Articolul (numai în limba română) conține declarațiile străinilor care s-au mutat în România cu privire la aspectele care îi surprind sau îi șochează în această țară: https://identitatea.ro/ce-socheaza-pe-straini-la-romania/

Articolul (numai în limba română) conține declarațiile vizitatorilor străini care au călătorit în România despre țara însăși, precum și viziunea lor asupra vieții în România: https://www.momondo.ro/discover/ce-spun-strainii-dupa-ce-calatoresc-in-romania

Articolul descrie tradițiile locale din România: https://theculturetrip.com/europe/romania/articles/12-traditions-only-romanians-can-understand/

3.2 Procesul de adaptare culturală

Introducere

După cum menționează raportul de studiu NAMED, „tranziția interculturală combinată cu lipsa de cunoștințe despre țara de destinație, poate consolida sentimentul de izolare în rândul migranților". Totodată „mutarea dintr-o țară în alta poate însemna oportunități noi, schimbarea stilului de viață și a statutului social, tendințe pentru care majoritatea migranților de muncă se străduiesc" [Raport de studiu, p. 102]. Această tematică își propune să pregătească migranții pentru experiența de a trăi într-o altă țară, concentrându-se pe influența deciziei legate de migrație asupra stării lor mentale și asupra poziției lor sociale în țara de destinație.

Înțelegerea întregului proces de adaptare culturală ar putea contribui la reducerea stresului și sentimentului de singurătate sau de izolare, și toate aceste sentimente negative care sunt legate de șocul cultural. Șocurile culturale sunt cauzate, printre altele, de situații noi și de comportamentele observate într-o țară străină. Acest lucru este deosebit de relevant în contextul migrației. Cunoașterea așa-numitei „faze de criză" în care micile provocări pot deveni obstacole mari, precum și învățarea despre modalitățile de a lucra prin această perioadă de tranzit, ar putea atenua dificultățile cu care se confruntă migranții în această perioadă de adaptare. Și pentru că este vorba nu numai despre atitudinea societății țării de destinație ci și despre atitudinea migranților față de cultura proprie și cultura locală a țării de destinație, este foarte important să încurajăm migranții de muncă pentru a se integra și de a învăța despre noul mediu înconjurător [Raport de studiu, p. 103]. Este important să subliniem impactul strategiilor de aculturare asupra bunăstării migranților în țara de destinație.

Scop: Introducerea unor modalități de aculturare. Să reflecteze asupra etapelor procesului de adaptare și să înțeleagă mai bine propriul proces de adaptare.

Întrebări principale: Cum arată procesul de adaptare? Care sunt etapele? Ce plus valoare are înțelegerea procesului de adaptare migranților? Care sunt diferitele categorii de aculturare culturală? Care este atitudinea unui migrant față de propria sa comunitate și față de comunitatea din țara de destinație? Care sunt atitudinile comunității din țara de destinație? Cum afectează aceste atitudini experiențele migranților? Ce pot face migranții pentru a se integra?

Termeni cheie: șoc cultural, ciclu de adaptare culturală: luna de miere, criza, realizarea și adaptarea, strategii de aculturare.

Interval de timp estimat: 4 lecții

Subiecte:

1. Procesul de adaptare
    - șoc cultural
    - învățare despre etapele de adaptare
    - înțelegerea propriului proces de adaptare
    - învățarea modului de abordare a potențialelor dificultăți în fiecare etapă a procesului de adaptare
2. Aculturare
    - familiarizarea cu diferite strategii de aculturare a indivizilor (separare, marginalizare, integrare, asimilare) și al țării de destinație (multiculturalism, creuzet cultural, segregare, excludere) - modelul lui J. Berry
    - critica modelului lui J. Berry
    - înțelegerea importanței propriei atitudini a migranților pentru bunăstarea lor în țara de destinație
    - învățarea despre atitudinile potențiale ale comunității din țara de destinație.

Materiale: videoclipuri legate de procesul de adaptare culturală și șocul cultural, materiale în care migranții înșiși își împărtășesc experiențele

Metode de lucru recomandate: muncă individuală, auto-reflecție, proiecții de film și discuții, schimbul de experiențe.

Ce ar trebui să știe participanții la sfârșitul acestei secțiuni?

Participanții ar trebui

- să explice procesul de adaptare, să cunoască etapele procesului de adaptare,
- să recunoască beneficiile înțelegerii procesului de adaptare,
- să explice pe diferitele categorii de adaptare culturală,
- să înțeleagă influența atitudinii migranților (față de propria lor comunitate și față de comunitatea țării de destinație) asupra experienței de a trăi într-o altă țară,
- să înțeleagă influența atitudinilor comunității locale în țara de destinație asupra experienței lor de a trăi în această țară,
- să explice ce trebuie făcut pentru integrare.

Exemple de activități:

1. **Ceea ce știu, ceea ce aș vrea să știu, ceea ce mă aștept din partea comunității locale, și ceea ce pot oferi eu pentru societatea țării de destinație**

   Subiect:

   1. cunoștințe despre țara de destinație și așteptările migranților
   2. autoreflecția

   Timp: 40 de minute

   Materiale: 4 foi flipchart, markere

   Descrierea activității: Participanții sunt împărțiți în 4 grupe. Fiecare grup primește o foaie de hârtie flipchart cu următorul titlu:

   - grupa 1: "Ce știu despre țara de destinație"
   - grupa 2: "Ce aș vrea să aflu despre țara de destinație"
   - grupa 3: "Ceea ce mă aștept de la societatea țării de destinație"
   - grupa 4: "Ce pot oferi eu societății țării de destinație"

   Fiecare grup scrie răspunsurile pe foi de flipchart. După 10 minute, foile vor fi schimbate între grupuri în sensul acelor de ceasornic. Următorul grup este rugat să adauge doar ideile noi pe foaia de hârtie pe care au primit-o (au la dispoziție 7 minute). Apoi,foile sunt schimbate din nou între grupuri și așa mai departe.

   La sfârșitul activității , adică după ce fiecare grup a completat răspunsurile pe toate cele patru foi, fiecare grup prezintă conținutul ultimei foi. Formatorul încheie activitatea cu o discuție deschisă despre temele abordate.

   Scopul activității: Exercițiul permite participanților să evalueze cunoștințele lor actuale despre țara de destinație și să înțeleagă ce ar dori în continuare să învețe despre această țară. În același timp îi ajută să identifice aspecte din țara și societatea locală care le-ar permite să trăiască într-un mod mai confortabil, și să înțeleagă mai bine importanța prezenței în societatea țării de destinație.

2. **Șoc cultural** - joc de rol bazat pe această descriere: http://www.culturalorientation.net/library/all-lesson-plans/adjustment/cultural-adjustment-culture-shock-icmc-turkey

   Subiect: Etapele de adaptare culturală, șocul cultural, adaptarea culturală

   Timp: 30 minute

Materiale:

- "Povestea nou-veniților" împărțită în patru părți (handout)
- Foaie de flipchart sau tablă
- Markere
- Diagramă (a se vedea în documentul referat mai jos)

Descrierea activității:

1. Desenați o diagramă, unde linia orizontală reprezintă timpul. Marcați linia cu patru repere atemporale. Reperul (1) reprezentând momentul înainte de a merge la lucru în străinătate, (2) timpul de după sosire în țara de destinație, (3) după 1,5 ani de la sosirea în țara de destinație și (4) după cinci ani de la sosirea în țara de destinație. Acum trageți o linie verticală. Această linie reprezintă etapele emoționale prin care poate trece un migrant în timpul și între perioadele marcate. Scala poate varia de la disperare la euforie.
2. Rugați un participant să citească cu glas tare prima parte a poveștii și instruiți-i pe ceilalți să asculte cu atenție.
3. După ce prima parte este citită, cereți participanților să măsoare pe scală starea emoțională a personajului înainte de a merge în străinătate. Desenați o linie orizontală de acolo, iar cea verticală din punctul "înainte de a merge la țara de destinație". Marcați punctul în care aceste două linii se întâlnesc.
4. Repetați aceeași procedură pentru cele trei părți rămase ale poveștii.
5. La final, conectați toate punctele date (patru) cu o linie pentru a crea o reprezentare grafică a șocului cultural.
6. Discutați cu participanții despre semnificația șocului cultural, impactul acestuia asupra vieții de zi cu zi și diferitele abilități și mecanisme de adaptare.

Scopul activității:Înțelegerea modului în care are loc procesul de adaptare culturală. Consolidarea încrederii în sine a participanților prin creșterea gradului de conștientizare cu privire la etapele acestui proces și la emoțiile asociate acestuia.

Literatură, instrumente de predare:

Site-ul Centrului American de Resursele Orientării Culturale oferă scenarii de lecții care se ocupă cu tema adaptării culturale (inclusiv probleme, cum ar fi: șoc cultural, resurse comunitare de sănătate mintală, schimbarea rolurilor de familie, factorii de stres, strategii de adaptare): http://www.culturalorientation.net/library/all-lesson-plans/adjustment

Acest video prezintă studenți din întreaga lume, care vorbesc despre dificultățile cu care s-au întâlnit în timp ce au studiat în străinătate și modul în care au depășit pe aceste dificultăți: https://www.youtube.com/watch?v=z5EEz_R_RiE

Această animație explică șocul cultural și ciclul adaptării culturale: https://www.youtube.com/watch?v=g-ef-xhC_bU

Un articol care explică modelul lui J. W. Berry. Vezi: Berry, J. W. (1997). Imigrare, aculturare, și adaptare. *Psihologie aplicată: O revizuire internațională, 46* (1), 5-34.

Foaie de lucru cu sarcini legate de strategiile de aculturare (modelul lui J. Berry și critica sa): https://www.ccsu.edu/ddesignation/files/acculturation_strategies_worksheet.pdf

Articolul (numai în limba poloneză) "Migranții și comunitatea gazdă. Condiții pentru strategii de aculturare și contacte cu comunitatea gazdă ("Migranci a społeczność przyjmująca. Uwarunkowania strategii akulturacyjnych a kontakty ze społecznością przyjmującą") care descrie "probleme legate de factorii determinanți ai strategiilor de aculturare în contextul contactelor dintre migranți și societatea gazdă": http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-a38f393c-dbf6-4fec-8cab-b79126ba7776

Material educațional (numai în limba poloneză) "Wyzwania związane z migracjami - perspektywa osób migrujących" ("Provocările migrației - perspectiva migranților") cu scenarii de lecții și alte resurse privind migrația și contextul cultural. Materialul este dedicat profesorilor și educatorilor care lucrează cu tinerii: https://migracje.ceo.org.pl/sites/migracje.ceo.org.pl/files/o_strategiach_akulturacji_na_www.pdf

Articolul (numai în limba poloneză) intitulat "Integrarea: provocări pentru comunitatea locală. Exemplul lui Gdańsk" ("Integracja: wyzwania dla społeczności lokalnej. Przykład Gdańska") explică conceptul de integrare și descrie importanța eforturilor comunității locale pentru integrarea migranților: 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 Sterotipuri, prejudecăți, discriminare

Introducere

Așa cum reiese și din raportul de studiu NAMED migrarea într-o altă țară poate fi mai dificilă și stresantă dacă migranții nu au suficiente cunoștințe despre locul de destinație. În astfel de cazuri, imaginea țării de destinație ar putea fi puternic distorsionată, mai ales dacă este afectată de stereotipuri și/sau prejudecăți [Raport de studiu, p. 101 - 102]. Pentru a se deschide la noi experiențe și de a se integra încomunitatea locală, migranții trebuie să înțeleagă stereotipurile, prejudecățile și discriminarea. Este important de știut că, pe parcursul educației, fiecare învață stereotipurile (a diferitelor grupuri sau al propriilor comunități). De asemenea, este crucial să înțelegem modul în care stereotipurile influențează percepția de sine și percepția celorlalți.

Conceptele de prejudecată și favoritism sunt strâns legate de stereotipuri. Ele descriu sentimentele și emoțiile care însoțesc fenomenele sociale, grupurile sociale și naționalitățile. Dacă acestea sunt pozitive,ele constituie favoritism, dacă sunt negative, ele duc la prejudecăți. O combinație de stereotipuri și prejudecăți, inegalități sociale și juridice dau naștere unei discriminări care poate avea manifestări diferite și poate fi experimentată zilnic de migranții care vin într-o altă țară.

Secțiunea are ca scop aducerea tuturor acestor termeni mai aproape de participanți, ajutându-i să recunoască că, convingerile lor despre cultura și oamenii țării de destinație ar putea fi afectate de stereotipuri sau prejudecăți. Totodată, secțiunea tematică îți propune să instruiască migranții cum să se ocupe de potențialele acte de discriminare din partea națiunii țării de destinație (sau din partea altor națiuni).

Scop: A arăta că oamenii au tendința de a generaliza. A introduce conceptele de stereotip, prejudecată și discriminare. Să prezinte consecințele negative ale stereotipurilor și prejudecăților.

Întrebări principale: Ce este un stereotip? Am stereotipuri? Cum modelează și denaturează stereotipurile viziunea asupra unui anumit grup, a unei societăți sau asupra naționalității? Care sunt caracteristicile stereotipurilor? Care sunt funcțiile stereotipurilor? Ce este prejudecata? De unde vin prejudecățile? Ce este discriminarea? Fac discriminări? Sunt discriminat? Cum pot face față discriminării?

Termeni cheie: migrant, țara de destinație, stereotipuri, prejudecăți, discriminare, identitate, discurs instigator la ură, favoritism

Interval de timp estimat: 2 lecții

- Prima lecție despre înțelegerea conceptelor (cunoștințe teoretice)
- A doua lecție despre învățarea modului de a acționa (abilități practice)

Subiecte:

1. Înțelegerea conceptelor
    - să cunoaștem termenii, să înțelegem că toată lumea are stereotipuri, să cunoaștem de ce este important să înțelegem aceste concepte, să identificăm stereotipurile, prejudecățile, discriminarea în situațiile sau experiențele din viața reală
2. Învățarea modului de a acționa
    - să învețe să facă față stereotipurilor, prejudecăților și discriminarilor; să învețe să facă față discriminării.

Materiale: Materiale informative cu definițiile termenilor: stereotip, prejudecăți, discriminare, materiale direct legate de activități pe această temă

Metode de lucru recomandate: lucru pe grupe, discuții, activități de tip „joc de rol", dezbatere, învățare prin drama, activități de social media

Ce ar trebui să știe participanții la sfârșitul acestei secțiuni?

Participanții ar trebui

- să explice definițiile stereotipurilor, prejudecăților și discriminării;
- să înțeleagă sursele stereotipurilor, prejudecăților, discriminării, precum și relația dintre ele;
- să numească caracteristicile și funcțiile stereotipurilor;
- să recunoască și să își identifice propriile lor stereotipuri;
- să explice modul în care stereotipurile modelează și denaturează viziunea unui anumit grup, societate, naționalitate;
- să înțeleagă modul în care limbajul și discursul instigator la ură afectează procesul de cunoaștere a realității;
- să înțeleagă dacă ei discriminează alte persoane sau dacă sunt discriminați;
- să infrunte situați de discriminare și să găsească modalități de contracaraare a discrminării.

1. *(NOTĂ: Vă rugăm să rețineți că următoarele activități de formare necesită o atmosferă pozitivă în rândul participanților. Dacă credeți că atmosfera în rândul participanților nu permite exercițiile propuse mai jos, vă propunem să puneți un accent mai puternic pe cadrul teoretic).***Joc de spargere a gheții - stereotipuri**

   Timp: 5-7 minute, în funcție de dimensiunea grupului

   Materiale: o minge moale și ușoară

   Descrierea activității: Participanții stau într-un cerc. Prima persoană primește mingea de la formator. Sarcina este de a arunca mingea la o persoană selectată din grup și, în același timp, de a spune un nume de naționalitate la alegere. Persoana care prinde mingea ar trebui să spună imediat primul lucru care îi vine în minte despre această naționalitate - un adjectiv care descrie națiunea aleasă sau o caracteristică națională. Apoi acea persoană alege o altă naționalitate și aruncă mingea următoarei persoane din cerc. Jocul continuă până când toți participanții aruncă și prind mingea cel puțin o dată.

   Scopul activității: Fiind forțați să se concentreze pe prinderea mingii și spunând în același timp adjectivul despre o naționalitate sau caracteristici naționale, participanții descoperă că au credințe codificate, stereotipuri despre diferite națiuni. Prin urmare, exercițiul poate fi folosit ca un bun punct de plecare pentru deschiderea discuției despre stereotipuri, prejudecăți și discriminare.

2. **Definirea termenilor:** stereotipuri, prejudecăți, discriminare

   [sursă: https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2017/06/Razem-mamy-sile_Stop-Dyskrymiancji_Material-do-pracy-z-grupa.pdf, activitate modificată]

   Timp: 30 minute

   Materiale: foi de flipchart, markere

   Descrierea activității:

   1. Spuneți următoarea poveste: "Construiți o casă. Toamna se apropie și trebuie ridicat acoperișul repede. Cu toate acestea, din cauza îmbolnăvirii unul dintre lucrători a trebuit să părăsească șantierul de lucru. Trebuie să găsești rapid o soluție. În caz contrar, zăpada și ploaia vor distruge camerele terminate. Suni la șantier. Managerul spune că știe doi oameni care ar putea face treaba: Adam și Ana. Pe cine alegi?"
   2. Rugați participanții să identifice persoana potrivită prin a da rapid numele unuia. Cel mai probabil va fi Adam.
   3. Formatorul continuă povestea: "Te întorci pe șantier și se pare că a fost angajat un om fragil, necalificat, care are nevoie de un loc de muncă suplimentar pentru

a obține bani pentru alcool. Când îl întrebi pe managerul tău despre Ana, el răspunde că era o femeie puternică, cu experiență în industria construcțiilor."

4. Discuție: Întrebați de ce au ales participanții un bărbat? Dacă auzi că "La urma urmei, este un bărbat", întrebați dacă știu orice om slab care nu ar fi capabil să lucreze pe un șantier de construcții? Și cunosc o femeie puternică?

   În timpul discuției puteți folosi exemple și din lumea sportului. Întrebați participanții cum au luat decizie, pe baza căror criterii. Introduceți conceptul de prejudecată și favoritism. Scrieți termenii favoritism și prejudecată pe flipchart. Fiecare dintre ele se potrivesc cu numele unuia dintre personajele din povestea noastră (favoritism este Adam, prejudecata este Ana). Vă recomandăm să prezentați exemple de femei care conduc afaceri de renovare / companii de constructii, etc

5. Introducerea conceptului de discriminare. Scrieți pe tablă: DISCRIMINAREA ESTE DIFERENȚIEREA NEREZONABILĂ A OAMENILOR. Stereotip / prejudecată + putere = discriminare.

6. Întoarceți-vă la istoria lui Adam și a Anei. Întrebați dacă, după părerea participanților, a avut loc vreo discriminare? Urmați povestea folosind ecuația de pe flipchart. Puneți întrebări:

   - Angajatorul a folosit stereotipul de gen?

   - Cine din istoria lui Adam și a Anei este puterea și cine nu este?

   - A existat o discriminare?

Scopul activității: Acest exercițiu are ca scop să-i facă pe participanți să realizeze mecanismele din spatele prejudecăților și discriminării. Acesta introduce concepte precum favoritism și prejudecată, și explică modul în care funcționează stereotipurile.

3. Jocuri de rol bazat pe prejudecăți

[sursă: "Manual for Peers Trainers. Peers for Peace", written by: EPTO, Ofensiva Tinerilor and CEJI, modified activity]

Timp: 30 minute

Materiale: Notițe adezive post-it

Descrierea activității: Fiecare participant scrie pe un post-it o scurtă descriere a unui personaj ipotetic,care s-ar putea întâlni cu ușurință cu comentarii negative în viața de zi cu zi (alternativ:formatorul poate oferi post-it-uri cu descrieri pregătite înaintea exercițiului). Descrierile pot fi similare cu următoarele exemple: "om de 60 de ani fără

adăpost", "prostituată de 30 de ani", "bărbat de 40 de ani cu handicap intelectual moderat", „persoană cu sindromul Down" etc.

Participanții își transmit apoi notițele unul altuia și le lipesc pe frunte, fără a vedea descrierile. Apoi, toată lumea este rugat să se pimble prin cameră, să se uite la "caracteristicile" altora și să facă comentarii bazate pe stereotipurile și prejudecățile lor. Sarcina fiecărei persoane este de a ghici ce rol a fost descris pe post-it lor.

La sfârșitul exercițiului, grupul discută despre modul în care s-au simțit cu comentariile pe care le-au primit și le-au oferit celorlalți.

Notă: La începutul activității, formatorul ar trebui să clarifice faptul că pot apărea comentarii și acțiuni dureroase emoțional în timpul exercițiului - participanții ar trebui să înțeleagă că acest exercițiu este doar un joc.

Scopul activitatii: Exercițiul ajută participanții să realizeze existenta etichetelor negative care sunt adesea internalizate, chiar dacă nu sunt precizate explicit. Spunând cu voce tare și primind comentarii bazate pe prejudecăți, participanții devin mai conștienți de cât de dăunătoare ar putea fi astfel de etichetare.

4. **Dezbatere tăcută**

[sursă: https://www.salto-youth.net/, activitate modificată]

Timp: 30 minute

Materiale: bandă de hârtie sau o frânghie care împarte o cameră mare, declarații cu prejudecăți pregătite pentru utilizare

Descrierea activității: Formatorul împarte spațiul în două părți. Apoi citește propozițiile legate de prejudecățile utilizate (sau prejudecățile identificate de către grup), unul câte unul. Persoanele care sunt de acord cu declarația se poziționează pe partea dreaptă a spațiului; cei împotriva declarației ar trebui să meargă la stânga. Acei participanți care nu pot decide dacă sunt de acord sau nu cu declarația respectivă ar trebui să rămână la mijloc.

Toți participanții trebuie să aibă numele scris vizibil pe un autocolant. Formatorul îl va chema pe unul dintre ei, și numai acea persoană va putea să explice de ce s-a poziționat în acel loc. Doar două sau trei persoane sunt întrebate într-o singură rundă. După ascultarea argumentelor , membrii grupului sunt invitați să se repoziționeze dacă și-au schimbat opinia cu privire la o anumită declarație.

La sfârșitul activității, participanții sunt întrebați cum s-au simțit în legătură cu faptul că nu și-au putut da cu părerea când și cum și-au fost dorit.

Notă: Exercițiul trebuie făcut în tăcere, nimeni nu poate vorbi, cu excepția cazului în care formatorul le cere să facă acest lucru.

Scopul activității: Activitatea îi ajută pe participanți să observe și să respecte faptul că nu toți oamenii gândesc la fel. De asemenea, îi ajută pe participanți să înțeleagă că unele declarații sunt greu de definit ca fiind pe deplin adevărate sau false, și că adesea primirea de informații suplimentare sau ascultarea opiniei celorlalți ne fac să ne schimbăm sau să ne adaptăm propriile opinii.

Literatură, instrumente de predare:

Un scenariu de workshop (numai în limba poloneză): „Cum îi vedem pe alții - stereotipuri, prejudecăți, discriminare" („Jak postrzegamy innych? Stereotip, uprzedzenia, dyskryminacja") pregătit de Acțiunea Umanitară Poloneză: https://e-globalna.edu.pl/index.php?etap=10&i=1393

Materiale educaționale (numai în limba poloneză): "În jurul discriminării" ("Wokół dyskryminacji. Materiały edukacyjne") publicat de Reprezentanța Regională a Comisiei Europene, care se ocupă cu următoarele subiecte: stereotipuri, discursuri de incitare la ură, violență originată din discursuri de incitare la ură, discriminare, încălcări grave și masive ale drepturilor omului: https://ec.europa.eu/poland/sites/poland/files/materialy_edukacyjne_prke_wokol_dyskryminacji.pdf

Manualul (numai în limba poloneză) "Împreună avem puterea pentru stoparea discriminării" ("Razem mamy siłę: stop dyskryminacji") publicat de Amnesty International Association conține materiale educaționale pe următoarele teme: egalitate, stereotip-prejudecată-discriminare și discriminare în practică: https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2017/06/Razem-mamy-sile_Stop-Dyskrymiancji_Material-do-pracy-z-grupa.pdf

Scenariu de lecție pe tema prejudecăților și stereotipurilor publicat de Comisia Britanică pentru Egalitate și Drepturile Omului: https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/lesson-plan-ideas/lesson-5-prejudice-and-stereotypes

Scenariu de lecție pe tema discriminării publicat de Comisia Britanică pentru Egalitate și Drepturile Omului: https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/lesson-plan-ideas/lesson-6-discrimination

Site-ul breakingprejudice.org are colecții a instrumentelor de predare (misiuni, definiții, activități de grup, podcasturi și clipuri video) legate de subiectul stereotipurilor, prejudecăților și discriminării: http://breakingprejudice.org/teaching/

TEDTalk: "Pericolul unei singure povești" de Chimamanda Ngozi Adichie: https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=en

Scenariul atelierului corespunzător discursului Ted al lui Chimamanda Ngozi Adichie intitulat "Pericolul unei singure povești" pregătit de Acțiunea Umanitară Poloneză (material în limba poloneză): https://www.pah.org.pl/app/uploads/2018/02/2018_materialy_edukacyjne_karta_niebezpiecze%C5%84stwo_jednej_historii.pdf

Handbook, publicat de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA), examinează legislația europeană privind nediscriminarea. Acesta conține, de asemenea, referințe la Carta socială europeană, precum și la instrumentele relevante ale Organizației Națiunilor Unite:https://fra.europa.eu/en/news/2020/fra-publishes-bulgarian-and-croatian-versions-non-discrimination-legal-handbook?pk_campaign=FRA-Alerts-Newsletter&pk_source=newsletterNumeroase videoclipuri ale SAIH Norvegia (rastyradiator.com) despre stereotipurile legate de populația din Africa:

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

3.4 Comunicare interculturală

Introducere

Studiul NAMED a subliniat importanța dobândirii și dezvoltării competențelor interculturale ale migranților, deoarece acestea au un impact direct asupra ușurării experiențelor de muncă și experiențelor vieții de zi cu zi în țara de destinație [Raportul de studiu, p. 156]. Această secțiune abordează necesitatea consolidării competențelor interculturale ale migranților, concentrându-se în primul rând pe comunicarea interculturală.

Această parte a curriculumului începe cu o reflecție asupra ceea ce este cultura și modul de a defini aceasta. Apoi se examinează care dintre aspectele culturilor pot diferi și se concentrează pe identificarea potențialelor ciocniri culturale care ar putea apărea din aceste diferențe (printre altele, dimensiunile culturale discutate de Geert Hofstede și factorii culturali definite de Edward T. Hall sunt utilizate). După care, este analizat conceptul de „stil de conflict intercultural". După ce participanții învață să recunoască diferențele culturale și potențialele conflicte care ar putea apărea din acestea, participanții sunt invitați să cunoască modurile deabordare a acestori provocări.

Celelalte subiecte care sunt discutate în această secțiune sunt: comunicarea verbală și non-verbală.

Comunicarea verbală folosește limbajul, vocea, cuvintele și propozițiile. În schimb, comunicarea non-verbală utilizează limbajul trupului, expresiile faciale, pauzele și tonul vorbirii ca mijloc de comunicare. Pentru migranții care au un nivel scăzut sau mediu de competență lingvistică, al doilea tip de comunicare se dovedește a fi util. Mai ales într-un mediu de lucru, în cazul în care cunoașterea limbii este necesară, comunicarea non-verbală preia parțial funcția comunicării verbale.

Datorită faptului că acest curriculum este conceput pentru migranții de muncă, secțiunea este încheiată cu o parte legată direct de aspectele culturale într-un mediu de lucru. Sunt discutate și abordate potențialele probleme culturale care ar putea apărea din cauza diferitelor moduri de comunicare, practici și modele comportamentale la locul de muncă.

Scop: A arăta modul în care procesele de comunicare diferă în diferite culturi. Identificarea provocărilor care apar din aceste diferențe în interacțiunile interculturale și predarea modalităților de abordare creativă a acestora.

Întrebări principale: Ce definește cultura? Cum diferă cultura (ce aspecte ale culturii diferă?) Care sunt provocările care decurg din aceste diferențe? Cum să abordăm aceste provocări? Cum se reflectă diferențele în comunicare? Cum se reflectă diferențele culturale în relația cu limba? Cum se reflectă diferențele dintre culturi în relație cu comunicarea verbală și non-

verbală? Cum se reflectă diferențele culturale la locul de muncă: atunci când se referă la comunicare, prioritățile de lucru, stilul de lucru, în termeni de timp, spațiu etc.

Termeni cheie: migrant, țară de destinație, cultură, comunicare interculturală, comunicare verbală și non-verbală, dimensiuni culturale, factori culturali, valori, norme, stil de conflict intercultural, conflict cultural

Interval de timp estimat: 5 lecții

Subiecte:

1. Ce este cultura?
    - Ceea ce înțelegem prin cultură
    - Definirea culturii
    - Cultură și valori, norme, comunicare
2. Diferențe culturale și ciocniri culturale
    - dimensiuni culturale după G. Hofstede (a. individualism vs colectivism, b. evitarea incertitudinii, c. distanța de putere - puterea ierarhiei sociale, d. orientare pe termen lung vs orientare pe termen scurt, e. indulgență vs reținere, f. masculinitate vs feminitate), viziune critică asupra teoriei lui Hofstede
    - factorilor culturali după E. T. Hall (a. Culturi înalt contextuale și culturi slab contextuale, b. timp - timp monocronic și timp policronic, c. teritorialitate și spațiu personal), viziune critică asupra teoriei lui Hall
    - ciocniri culturale
    - stiluri de conflict intercultural
3. Abordarea provocărilor care pot apărea de pe urma diferențelor culturale
4. Comunicarea verbală și comunicarea non-verbală
    - limbajul corpului
    - ton de voce
    - limbaj verbal
5. Cultura muncii și mediul înconjurător
    - orientare activitate vs orientare personală
    - stil de lucru
    - abordări ale timpului și spațiului

- structură verticală vs orizontală

Materiale: Materiale informative legate de teoria culturii și diferențele culturale, materiale direct legate de activitățile temei

Metode de lucru recomandate: jocuri, simulări, jocuri de rol, ateliere interactive, exerciții de grup, animații lingvistică, prezentări și discuții

Ce ar trebui să știe participanții la sfârșitul acestei secțiuni?

Participanții ar trebui

- să definească cultura și să diferențele dintre culturi (să cunoască aspectele care diferă de la o cultură la alta);
- să înțeleagă de unde pot veni potențiale ciocniri culturale,
- să observe diferențe între culturi care sunt reflectate în limbă,
- să denumească diferențe culturale reflectate în comunicarea verbală și non-verbală,
- să recunoască impactul diferențelor culturale în comunicarea profesională, mai degrabă în ceea ce privește comunicarea la locul de muncă, prioritățile de lucru (orientarea către sarcinii vs orientarea personală) și stilul de muncă.

Exemple de activități:

1. **Cultura ca o ceapă**

   Subiect: Ce este cultura? Definirea culturii

   Timp: 10-15 minute

   Materiale: Fișe de lucru cu cinci definiții alternative ale culturii

   Descrierea activității: Descrierea activității poate fi găsită la paginile 3-4 al următorului document :

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

   Scopul activității: compararea culturii cu o ceapă permite participanților să se gândească la propria lor înțelegere a conceptului de cultură și să cunoască diferite definiții ale culturii. De asemenea, crește gradul de conștientizare al participanților cu privire la diferite aspecte ale culturii.

2. **Spațiul privat**

   Subiect:

   1. Diferențe culturale

2. Ciocniri culturale
3. Factorii culturali ai lui Edward T. Hall

Timp: 15 minute

Materiale: nici unul

Descrierea activității:

a. **Norme culturale privind spațiul privat**

Descrierea activității poate fi găsită pe pagina 5 a următorului document: https://www.sjsu.edu/people/carol.mukhopadhyay/race/Culture-more-activities-2014.pdf

Sau

b. **Normel culturale privind atingerea**

Descrierea activității poate fi găsită pe pagina 5 a următorului document: https://www.sjsu.edu/people/carol.mukhopadhyay/race/Culture-more-activities-2014.pdf

După activitatea despre spațiul privat, contactul fizic formatorul explică diferiți factori culturali introduși de Edward T. Hall:

- culturi înalt contextualizate și culturi slab contextualizate
- conceptul de timp monocronic și timp policronic
- conceptul de spațiu privat

A se vedea următoarele materiale:

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

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

Scopul activității: Prin această activitate participanții experimentează cum spațiul privat diferă în diferitele culturi.

3. **Activitate pe dimensiunile culturale ale lui Hofstede:**

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

Subiect:

1. Diferențe culturale și ciocniri culturale
2. Abordarea provocărilor care pot apărea pe urma diferențelor culturale
3. Cultura muncii și mediul înconjurător

Timp: 60 minute

Materiale: Fișă tipărită cu roluri: manager și 4 grupuri diferite de reprezentanți de vânzări. Materiale auxiliare se găsesc pe acest link:

https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub la paginile 662-665.

Descrierea activității:

1. Faza de pregătire: furnizarea unei explicații a dimensiunilor culturale ale lui Hofstede (a se vedea: partea "Pregătirea pentru experiență" a articolului: https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub,p. 656)
2. Activitate: Facilitatorul distribuie descrierea rolurilor: majoritatea participanților din grupul primește un rol de reprezentant de vânzări și aproximativ fiecare a 5-a persoană primește rolul de manager de district. Pentru un grup de 24 de persoane ar trebui să existe 4 manageri. Participanții care joacă rolul managerilor sunt rugați să părăsească sala. Între timp, reprezentanții de vânzări sunt împărțiți în 4 grupuri. Ei citesc scenariile și pot pune întrebări despre rolurile lor. Odată ce rolurile sunt clare, facilitatorul invită manageri să intre în sală: fiecare manager trebuie să lucreze cu un singur grup. După 10 minute, managerii merg la un alt grup de reprezentanți de vânzări. Procesul continuă până când fiecare manager a lucrat cu fiecare grup de reprezentanți de vânzări. (pentru detalii a se vedea partea "Instrucțiuni pentru facilitarea exercițiului":https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub, p. 657)
3. Debriefing: întrebările pentru discuție și prelucrarea temei pot fi găsite pe pagina 657 a următorului document (a se vedea partea: "Instrucțiuni de prelucrare":

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

Scopul activității: O mai bună înțelegere a dimensiunilor culturale ale lui Hofstede. Cunoașterea constrângerilor inerente a diverselor medii de muncă din punct de vedere cultural. Dezvoltarea unui vocabular pentru a discuta diferențele culturale. Dezvoltarea unei perspective mai favorabile din punct de vedere cultural a comportamentului organizațional. [A se vedea articolul: "Scopul exercițiului și audiența":

https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub, p. 655]

4. Următorul exercițiu constituie cea de a doua parte al atelierului intitulat "**Bridging values".** Descrierea poate fi găsită pe site-ul:

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

   Subiect:

   1. diferențele culturale și ciocnirile culturale
   2. cultura muncii și mediul înconjurător
   3. stiluri de conflict intercultural

   Timp: 50-60 de minute

   Materiale: prezentare despre stilurile de conflict intercultural, fișe de lucru imprimate cu descrierile personajelor

   Descrierea activității:

   1. Prezentare despre conflicte interculturale (ICS) care au fost descrise de Mitch R. Hammer. Potrivit Hammer cele patru stiluri principale de rezolvare a conflictelor sunt:

      - stil discuție
      - stil de angajament
      - stil de acomodare
      - stil dinamic

      Modelul stilului de rezolvare a conflictelor interculturale și descrierile fiecărui stil pot fi găsite în articolul lui Hammer "Inventarul stilului conflictului intercultural: Un cadru conceptual și o măsură a abordărilor de soluționare a conflictelor interculturale" disponibil aici: https://icsinventory.com/resources/mr-hammer-2005-ics-validation-article

2. Joc de rol: După prezentare, participanții testează în practică diferite stiluri de conflict intercultural. Fiecare persoană joacă un rolul unui anumit personaj, cu scopul de a învăța prin experiență să medieze și să comunice în mod eficient, în ciuda neînțelegerilor legate de diferențele culturale.

Pentru acest exercițiu se propune să se aleagă situația conflictuală dintre Max și Walid, care are loc într-un context de lucru. Descrierea situației și informații despre caracterul lui Walid sunt disponibile aici: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1625/Walid.pdfi sunt informații despre Max: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1626/Max.pdf

3. Închidere, reflecție

Scopul activității: Prezentarea conceptului de stiluri de abordare a conflictului intercultural, învățarea despre propriul stil de conflict intercultural. Analizarea conflictelor care pot apărea din medii culturale diferite și învățarea despre soluțiile de abordare a acestor conflicte.

5. Schimb de obiecte

Subiect:

1. comunicare verbală și non-verbală
2. animație lingvistică

Timp: 1-2 ore

Materiale: diferite obiecte pentru fiecare echipă, care urmează să fie schimbate

Descrierea activității: Grupul este împărțit în echipe de patru sau cinci persoane. Fiecare dintre ei ar trebui să schimbe (de cel puțin cinci ori) un obiect cu persoane necunoscute pe stradă. Înainte de plecare, participanții primesc de la formator un obiect de pornire care urmează să fie schimbat și o hârtie cu instrucțiuni detaliate. Obiectul inițial este ceva care nu este valoros sau atractiv (de exemplu, o cataramă, un fir, un pachet de batiste). Ceea ce va fi oferit în schimb nu este niciodată sigur. Participanții decid ei înșiși la ce ar dori să tranzacționeze obiectul și unde în oraș vor îndeplini sarcina. Închiderea exercițiului și rezumatul jocului va avea loc la punctul de pornire/locul întâlnirii inițiale, împreună cu întregul grup.

Scopul activității: Exercițiul se desfășoară în grupuri și permite participanților să interacționeze cu comunitatea locală, să câștige curajul de a începe o conversație și să practice limba țării de destinație. De asemenea, exercițiul ajută la dezvoltarea abilităților de convingere ale participanților.

6. Reprezentarea pantomimică a situației - mediul de lucru

Subiect:

1. cultura muncii și mediul înconjurător
2. comunicare verbală și non-verbală
3. animație lingvistică

Timp: 20 minute

Materiale: flipchart, tablă, markere, vocabulare (opțional)

Descrierea activității: Grupul se deplasează în jurul camerei. Formatorul cere participanților să-și imite gesturile și să repete declarațiile lor (vezi exemplele de mai jos). Propozițiile nu sunt traduse așa că participanții încearcă să facă gesturile cele mai potrivite situației respective. De exemplu, atunci când pun o întrebare: "Cât e ceasul?"cei care stau în fața unei persoane, arată spre încheietura mâinii și pun o întrebare. Formatorul verifică ceea ce au înțeles persoanele întrebate numai la sfârșitul exercițiului. Propozițiile comunicate prin gesturi sunt apoi traduse în limbajul verbal. Exemple de propoziții:

- "Fumatul este interzis în întreaga clădire."
- "Pot să-ți spun pe nume?"
- "Nu pot sta peste program."
- "Trebuie să plec urgent. Poți să mă înlocuiești?"
- "Nu-mi place când vorbești cu mine cu voce ridicată."

Scopul activității: Exercițiul crește capacitatea participanților de a comunica în mod non-verbal. De asemenea, dezvoltă abilitățile lor interpersonale și îmbogățește vocabularul legat de comunicare într-o situație de muncă.

7. **Barnga: un joc de simulare al ciocnirilor culturale**

Subiect:

1. Comunicare nonverbală
2. Diferențele culturale și ciocnirile culturale

Timp: 60-80 minute

Materiale: maxim 6 mese (în funcție de numărul participanților de grup), un pachet de cărți modificat pentru fiecare grup, o foaie despre reguli pentru fiecare jucător din fiecare grup. Regulile pot fi găsite aici: http://www.acphd.org/media/271383/barnga_instructions.pdf)

Descrierea activității: Întreaga descriere a acestei activități poate fi găsită aici: http://intercultural-learning.eu/Portfolio-Item/barnga/

Scopul activității: "În Barnga, participanții experimentează șocul de a-și da seamă că, în ciuda multor similarități, oamenii din culturi diferite percep lucrurile în mod diferit, și se joacă după reguli diferite. Jucătorii învață că trebuie să înțeleagă și să reconcilieze aceste diferențe dacă doresc să funcționeze eficient într-un grup intercultural."

[sursa:http://fys.utk.edu/wp-content/uploads/sites/31/2017/08/SmokeysAcesRulesSet.pdf

Literatură, instrumente de predare:

Acest site conține printre alte resurse mai multe instrumente pentru învățarea interculturală. Instrumentele (a se vedea la secțiunea "set de instrumente" ->"set de instrumente după competență") sunt împărțite în secțiuni precum: "valori", "atitudini", "competențe", "cunoaștere și înțelegere critică": http://intercultural-learning.eu/

"T-Kit 4 - Învățare interculturală" este o publicație care oferă cititorului contextul teoretic despre învățarea interculturală și instrumente practice cum ar fi: sfaturi pentru facilitatori, activități educaționale, scenarii și învățare interculturală în viața de zi cu zi:

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

Manualul "52 activități pentru îmbunătățirea comunicării interculturale" care conține descrieri ale activităților care vizează consolidarea comunicării interculturale: https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-56008.pdf

Manualul "Pachet de exerciții de formare interculturală" care conține descrieri ale activităților menite să îmbunătățească conștientizarea interculturală și culturală: https://www.ambitia.eu/wp-content/uploads/2019/02/2%20Intercultural%20Trainig%20Exercise%20Pack.pdf

Materialul (numai în limba poloneză) "Educație interculturală" ("Edukacja międzykulturowa") conține numeroase jocuri interculturale și descrieri de piese de teatru: http://czytelnia.frse.org.pl/edukacja-miedzykulturowa-2/

O publicație intitulată"REMINT: Refugee and Migrants Inclusion Toolkit" conține informații privind migrația în Europa (inclusiv profiluri ale țărilor UE), precum și instrumentele utile pentru lucrul cu migranții, solicitanții de azil și refugiații: https://eeli.edu.gr/wp-content/uploads/2019/07/handbook_final-version-no-sweden.pdf

O descriere al activităților de comunicare interculturală intitulat "Uncocktail Party": http://www.ufic.ufl.edu/pd/downloads/ici-Activities/UncocktailParty.pdf

TEDTalk intitulat" Un joc de cuvinte pentru a comunica în orice limbă"de Ajit Narayanan.El vorbește despre un sistem de prezentare a limbii alese în forme și imagini interconectate – despre un mod de a relata cuvinte și concepte prin hărți. Sistemul poate fi folosit pentru a ajuta oamenii care nu sunt capabili să se exprime verbal, să comunice cu ceilalți:

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

4. Modul de competențe personale și interpersonale

Importanța competențelor personale și interpersonale, sau altfel numit și abilităților *soft* (soft skills) în mediul de lucru, în viața profesională și în viața personală a fost confirmată în numeroase studii din ultimele decenii. 'Soft skills' se referă atât la trăsăturile de caracter, cât și la abilitățile interpersonale care influențează cât de bine poate o persoană să lucreze sau să interacționeze cu ceilalți. Termenul "soft skills"' acoperă o gamă largă de abilități cum are fi munca în echipă, gestionarea timpului, empatia, precum și alte câteva abilități și competențe.

Soft skills au mai mult de a face cu perspective "cine sunt" oamenii, mai degrabă decât ceea "ce știu". Ca atare, ele cuprind trăsăturile de caracter care determină cât de bine interacționează cu alții și, de obicei, sunt o parte a personalității unui individ.

Bazându-ne pe raportul studiului NAMED, putem confirma că importanța competențelor personale și interpersonale este un subiect cheie în contextul migrației de lucru, mai ales în mediul de lucru interpersonal, dar și în orice altă situație de lucru.

> *"Personalitatea migranților plecați la muncă în străinătate, influențează modul în care gestionează situațiile cu care se confruntă în țara de destinație și modul în care percep aceste situații în primul rând. Pe scurt, personalitatea migranților determină modul în care subiectivizează circumstanțele obiective cu care se confruntă. Migranții, care au o personalitate deschisă de exemplu, au tendința de a căuta în mod activ contactul cu ceilalți și a avea mai puține rezerve în privința interacțiunii cu societatea și instituțile tării de destinație. Migranții, care sunt mai timizi, ar putea să se ferească de astfel de interacțiuni. Atitudinea migranților care lucrează poate decide, printre alți factori, modul în care percep exploatarea."*

Raport de studiu NAMED p. 161

Competențele soft și interpersonale sunt în cea mai mare parte abordate în context educațional non-formal pentru adolescenți și tineri adulți în grupuri formale sau informale. Ele sunt, de asemenea, discutate și predate în context de leadership, echipă sau management în companii. Cu toate acestea, competențele soft și interpersonale sunt, în general, vitale pentru profesii în care angajații interacționează cu alte persoane, cum ar fi în cazul asistenților sociali sau în sectorul serviciilor, de exemplu pentru cei care lucrează în turism.

Scopul acestui modul este de a contribui la combaterea problemelor sociale ale migranților care lucrează, prevenirea violenței sau exploatării, sprijinirea migranților care lucrează pentru a-și rezolva problemele personale și interpersonale, de a dobândi încredere în sine și de a-i ajuta să-și urmărească propriul inetres.

Vă sugerăm să acoperiți subiectele din acest modul organizat în două sesiuni tematice și opt lecții. Aceasta este o structură și sugestii de exerciții opționale. Facilitatorul este încurajat să adapteze aceste sugestii pe baza experiențe și a nevoilor grupului, respectiv intervalului de timp dat și mediului de învățare.

Dezvoltarea competențelor personale și interpersonale este un subiect extins și poate fi un proces de dezvoltare a conștientizării pe tot parcursul vieții. Exercițiile prezente și lecțiile sugerate în acest modul vor servi ca introducere sau, în funcție de nivelul de autocunoaștere a participanților vor contribui la următorii pași în dezvoltarea personală. Acest modul oferă câteva sugestii pentru facilitator pentru a fi un ghid în exerciții care ajută participanții să-și pună întrebări și să experimenteze emoții, sentimente, care vor contribui direct sau indirect la un nivel mai ridicat de conștientizare personală și interpersonală.

La bază a acestui modul este procesul de dezvoltare a învățării sociale și emoționale / *Social Emotional Learning* (SEL) ca un proces de dezvoltare a auto-conștientizării, auto-controlului și a abilităților interpersonale. Prin acest proces, participanții dobândesc și aplică cunoștințele, abilitățile și atitudinile pentru a dezvolta identități sănătoase, a gestiona emoțiile și a atinge obiective personale și colective, a simți și a da dovadi empatie față de ceilalți, a stabili și a menține relații de susținere. Persoanele cu abilități socio-emoționale sunt mai capabili să facă față provocărilor de zi cu zi și să beneficieze pe plan educațional, profesional și social. De la rezolvarea eficientă a problemelor până la auto-disciplină, de la controlul impulsurilor, managementul emoțiilor și multe altele, SEL pune bazele unor efecte pozitive, pe termen lung, atât asupra indivizilor, cât și asupra comunităților.

Lecțiile din acest modul se bazează pe diferite exerciții dezvoltate pentru adulți, adolescenți și copii. Acestea sunt adaptabile sau, în unele cazuri sunt deja adaptate la contextul migrației forței de muncă.

Acest modul are scopul de a analiza subiecte relevante pentru viața de zi cu zi a tuturor. Exercițiile au fost adaptate pentru contextul migranților pentru muncă. Acest modul și exercițiile propuse au ca scop conștientizarea participanților cu privire la importanța competențelor soft și să le ofere posibilitatea de a face pași perceptibili în direcția dezvoltării personale.

Pentru acest modul, vă recomandăm metodele de lucru utilizate în educația non-formală și bazate pe învățarea experențială, cum ar fi exercițiile de grup, teste, discuții în perechi și în grupa mare. Metode interactive și bazate pe experiență cum ar fi jocurile de rol sunt potrivite pentru subiectele discutate în acest modul. Recomandările se bazează pe teoria discutată și descrisă de Edgar Dale în 1946 în Conul experienței[5], care indică diferența de eficiență în

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

învățare în funcție de metodele folosite. Cursanții rețin mai multe informații prin ceea ce "fac", spre deosebire de ceea ce "aud", "citesc" sau "observă". Pentru a activa procesul de învățare, exercițiile vor fi urmate de debriefing-uri conduse de facilitatori. Întrebările vor fi adaptate grupului și sunt formulate în funcție de evoluția discuției.

Subiectul modulului ar putea fi foarte personal pentru participanți la un anumit moment, iar grupul trebuie să fie pregătit., astfel încât participanții să poată participa cu empatie, onestitate și deschidere. Participanții trebui să știe, că în cadrul activităților acestui modul, ei vor fi rugați să împărtășească sentimente, experiențe și gânduri. Pentru a permite și promova acest lucru este necesar ca facilitatorul să fie conștient de coeziunea grupului și să efectueze mai multe exerciții de încălzire și pregătire, astfel încât membrii grupului să se cunoască reciproc. Este foarte important să se includă exerciții de încălzire și de spargerea gheții, în special în cazul grupurilor unde participanții nu se cunosc.

Pentru acest modul, se recomandă să fie doi facilitatori care au experiență în învățare non-formală, de exemplu, e.g. asistenți sociali sau facilitatori cu experiență de bază în psihologie. Pregătirea profesională contribuie la încrederea în sine a facilitatorului și la succesul formării. Nu este o necesitate, dar se recomandă cu tărie ca facilitatorul să fi experimentat deja exercițiile alese ca participant și ca facilitator de asemenea.

Bibliografie:

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/

Secțiunile tematice și lecțiile modulului

1. Auto-conștientizare (Secțiune tematică)

- 1.1 Identitatea de sine
- 1.2 Cunoașterea de sine
- 1.3 Auto-reflexie
- 1.4 Valori personale
- 1.5 Învățarea socio-emoțională

2. Sensibilizarea socială (Secțiune tematică)

- 2.1 Conștientizarea socială
- 2.2 Comunicare
- 2.3 Gestionarea conflictelor

4.1 Auto-conștientizare

„Cunoașterea de sine este cea mai mare călătorie
Cea mai înfricoșătoare descoperire
și cea mai instructivă întâlnire…"
Sándor Márai

Introducere în secțiunea tematică

Citatul scriitorului maghiar descrie concis natura drumului de autocunoaștere. Conștiința de sine este abilitatea de a ne vedea clar și real. Persoanele cu un nivel mai ridicat de auto-conștientizare sunt mai încrezători și mai creativi. Ei iau decizii mai solide, construiesc relații mai puternice și comunică mai eficient, este mai puțin probabil să se angajeze într-un comportament antisocial și sunt mai predispuși succesului profesional. Conform rezultatelor raportului de cercetare NAMED dezvoltarea personală, auto-cunoașterea, conștientizarea de sine și respectul de sine s-au dovedit a fi factori importanți în contextul migrației forței de muncă. Sprijinirea în dezvoltarea personală a migranților începe cu conștiința lor de sine.

Scopul secțiunii este de a îndruma participanții în demersul de auto cunoaștere și să le ofere instrumente, care le pot fi de folos și ulterior și pot fi folosite și în mod individual, după formare.

Scop: Creșterea nivelului de motivație pentru auto-conștientizare și explorare.

Întrebări principale

Cine sunt eu? Care sunt valorile mele? Cum reacționez în situații dificile? Reflectez la gândurile, acțiunile mele? Care sunt gândurile mele în general? Cum este dialogul meu intern? Care sunt punctele mele forte și slabe? Ce personalitate am?

Termeni cheie: identitatea de sine, conștiința de sine, reflecții de sine, valori, învățare emoțională, dezvoltare personală.

Interval de timp estimat: 5 lecții, 90 / lecție

Lecții / Subiecte:

- 1.1 Identitatea de sine
- 1.2 Cunoașterea de sine
- 1.3 Auto-reflexie
- 1.4 Valori personale
- 1.5 Învățarea socio-emoțională

Metode de lucru recomandate:

Exerciții și metode educaționale bazate pe învățarea experiențială, individual și în grup, teste, discuții în perechi și în grupuri mici sau mari.

La sfârșitul acestui modul participanții vor:

-- fi mai conștienți de importanța cunoașterii de sine în viața lor personală și profesională.

- descrie modelul foii de ceapă a identității

- identifica principale aspecte ale identității lor

- identifica punctele lor forte și slabe, amenințările și oportunitățile

- fi mai dispuși pentru auto-reflecție

- fi mai conștienți de emoțiile lor

- exprima emoțiile mai precis

- pune în practică cele învățate în favoarea dezvoltării personale și în experiența de muncă în scrăinătate.

Materiale: hârtie, pixuri, flipchart, foi de lucru pregătite, alte materiale în funcție de exercițiile individuale.

4.1.1 Identitatea de sine

Identitatea de sine este modul în care o persoană se gândește la sine. Este un concept intern pentru definirea a cine suntem- este numit, de asemenea, auto-percepție. Acest sens este dezvoltat la începutul vieții, dar trece prin dezvoltare și evoluție constant pe toată durata vieții.

În această lecție am adunat exerciții și activități prin care participanții pot învăța mai multe despre modul în care se definesc, vor descoperi diferitele aspecte ale identității și de asemenea, se vor cunoaște mai bine între ei.

Activități

Ce aș fi dacă aș fi un ...[6]

Timp: 40-50 min

Materiale: hârtie, pix

Scopul activității este de a exersa auto exprimarea, cunoașterea reciprocă, de a folosi o abordare metaforică față de auto-cunoaștere.

Descrierea activității:

Participanții se vor defini cu ajutorul unei ființe vii sau al unui obiect. Facilitatorul va întreba, de exemplu:"Dacă ai fi o floare, ce floare ai fi?"

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

Participanții vor scrie răspunsul și trăsătura datorită căreia au ales o anumită floare. De exemplu:"Am ales violeta, pentru că violeta este o floare modestă".

Când toată lumea a scris răspunsul, facilitatorul va pune o altă întrebare:

"Dacă ai fi un animal domestic, care animal domestic ai fi?"

Participanții vor scrie răspunsurile lor. De example: "Aș fi un câine, pentru că aceștia sunt fideli."

Lista de întrebări poate continua cu alte lucruri pe care le putem folosi pentru a ne caracteriza. De exemplu: animale sălbatice, culori, mobilier, clădiri, produse alimentare, fructe, băuturi, îmbrăcăminte, instrumente muzicale, vremea și așa mai departe.

După ce toate întrebările au fost prezentate și participanții au scris răspunsurile lor, ei vor prezenta răspunsurile lor pentru grup.

Întrebări de debriefig:

Cum a fost această activitate pentru tine? Ai descoperit ceva interesant despre tine sau despre alții? Ești mulțumit de răspunsurile tale? A fost ușor sau dificil să găsești cele mai bune flori / animale / culori, etc pentru a te descrie sau caracteriza pe tine?

Cine sunt eu?

Timp: 40 min

Materiale: hârtie flipchart pentru participanți, markere, creioane

Scopul activității este de a identifica cele mai importante aspecte a identității personale.

Proces:

Fiecare participant primește o jumătate de foaie de flipchart și markere colorate sau creioane colorate. Participanții sunt rugați să se deseneze pe hârtie și să includă diferitele aspecte ale identității lor (familie, naționalitate, educație, sex, religie, roluri în societate, apartenență la diferite grupuri și altele). Desenul poate fi, de asemenea simbolic.

Pot fi puse întrebări de ajutor, scrise pe un flipchart pentru a fi văzute de către participanți:

Care sunt caracteristicile tale ca persoană? Cum te-ai descrie? Care sunt cele mai importante valori ale tale? Ce te face să fii cine ești acum? Ce te face să te simți confortabil sau inconfortabil? Cum te simți în acest moment? Cine și ce te influențează cel mai mult?

După aproximativ 15 minute de muncă individuală, participanții vor forma grupuri mici de 3-5 persoane.

Fiecare participant își va prezenta desenul celorlalți.

În fiecare grup trebuie să existe un facilitator, care va ajuta să aibă o discuție deschisă la care toată lumea participă.

Întrebări de debreiefing

Cum te-ai simțit în timpul activității? Ce a fost ușor să te gândești și să vorbești atunci când vorbeai despre tine? Ce a fost dificil? Cum te-ai simțit în acest exercițiu de autoreflexie? De ce identitatea ta este importantă pentru tine și pentru alții? De ce este important să ne înțelegem pe noi înșine mai întâi? Ce ai mai învățat în acest exercițiu care vei putea folosi în viața de zi cu zi?

"Modelul foi de ceapă" al identității

Timp: 40 min

Materiale: flipchart, markere, hârtii, creioane

Scopul activității este ca participanții să înțeleagă conceptul multi-stratificat a identității.

Descrierea activității: După exercițiile anterioare, facilitatorul va introduce "modelul foi de ceapă". Modelul cepei este utilizat în mai multe domenii pentru a descrie și vizualiza aspectul multi-stratificat al unui fenomen. În acest caz, ne arată straturile identității și a personalității într-un mod relativ simplu. Personalitatea este ca o ceapă multi-stratificată cu aspecte publice pe stratul exterior și aspecte private la bază. Pe măsură ce timpul trece și intimitatea crește într-o relație interpersonală, straturile personalității cuiva încep să se desfășoare pentru a dezvălui miezul persoanei.[7]

Această parte poate începe cu un fragment scurt din filmul Shrek. "Shrek" explică la un moment dat în film (capitolul 6-00:25:14- 00:27:45) conceptul de identitate prin utilizarea metaforei de ceapă cu mai multe straturi.

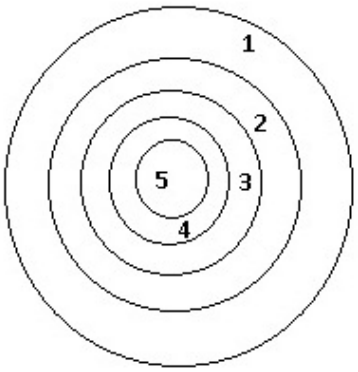
În cazul în care în cadrul workshopului nu este acces la echipamente (wifi, laptop, proiector), sau fragmentul nu este accesibil în limba de lucru, facilitatorul poate fi folosit transcrierea dialogului, și traduce în limba de lucru. (pag. 21:https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf)

Aceast fragment de film poate fi folosit ca introducere a modelului foi de ceapă (desenul diagramei de ceapă pregătit pe un flipchart, cu cercuri concentrice). Participanții își vor desena propria ceapă și vor enumera diferitele straturi care sunt importante pentru ei: cel mai important din miez, cele mai puțin importante cel din exterior.

[7] Infanta, D.A., Rancer, A. S., & Womack, D. F. (1997). Construirea teoriei comunicării.

Modelul cepei:

1. Aspecte vizibile, care pot fi văzute și atinse, date biografice – îmbrăcăminte, perspectivă, vârstă, sex, nume
2. Limba și simbolismul – modul în care vorbim și utilizarea cuvintelor
3. Acțiuni repetitive, rutine, ritualuri – zilnic și săptămânal
4. Oamenii care sunt priviți de participanții ca eroi, modele de urmat
5. Valori, norme morale, standarde sociale



"Cu toții avem straturi"

Întrebări de informare:

• Vi s-a întâmplat să fiți limitat la unul dintre straturile voastre? Dacă da, ce sa întâmplat?

Cum ai reacționat? Ce altceva ai fi putut face?

• S-a întâmplat că ați fost limitat la unul dintre straturile altcuiva? Ce s-a întâmplat? Cum te-ai simțit? Cum au reacționat? Ce ai putea avea face ?

• Este clară diviziunea dintre straturile identității dvs.? Ce consecințe poate avea acest aspect?

• Straturile rămân aceleași? Sau se schimbă? Este necesar ca ele să rămână la fel? Care sunt avantajele și dezavantajele?

Scopul prezentării acestui model și de a vorbi despre identitate la nivel individual este de a sensibiliza participanții cu privire la faptul că identitatea fiecărei persoane este alcătuită din mai multe elemente și este unică. Uneori, oamenii se concentrează pe un element vizibil al identității (adesea unul diferit) și atribuie comportamentul său la acest element de identitate, în timp ce personalitatea unei persone este mult mai complex. Este nedrept și incomod să fii "închis" într-un aspect al identității.

>> Notă 1: În această activitate se regăește o corespondență cu descrierea modelului ceapă din perspective culturii în *Modulul Educație Interculturală* și secțiunea tematică *Stereopuri, prejudecăți, discriminare comunicare interculturală.*

>> Notă 2: Exercițiile de mai sus sunt adaptabile pentru modulul de învățare a limbilor străine, solicitând participanților să se descrie pe ei înșiși sau gândurile lor în limba țării de destinație. Exercițiul poate fi adaptat la nivelul de competență lingvistică a participanților, prin pregătirea de fișe de lucru (material de curs) de exemplu la activitatea ***Cine sunt eu?*** Se pot pregăti carduri cu diferite răspunsuri posibile la întrebări, pe care participanții le pot alege. Pentru modelul **de ceapă**, atributele, caracteristicile pentru diferitele straturi pot fi printate pe foi de diferite culori pentru a le face mai ușor de distins și de pentru a încuraja învățarea cuvintelor.

Bibliografie:

Taunzte E., Urban R., Brenda S., Dowden G, Green S., Geudens T. 2008, ID Booklet Ideas for Inclusion & Diversity, https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf

Maria N., Tiberiu C. et al, Fundația Noi Orizonturi: Cetățenia activă – Curriculum IMPACT, 2011

4.1.2 Cunoașterea de sine

Cunoașterea de sine sau conștientizarea de sine este o percepție și o înțelegere clară a personalității noastre, este, de asemenea, capacitatea de a recunoaște și de a fi conștienți de punctele forte, punctele slabe, gândurile, încrederea, convingerile, motivațiile și emoțiile. Mai multe studii subliniază importanța dialogului interior în procesul de dezvoltare personală. Observarea,[8] analizarea și chiar monitorizarea dialogului interioar este într-adevăr o parte organică a procesului conștientizării de sine și poate ajuta în formarea relațiilor noastre cu oamenii, lucrurile și noi înșine.

În această lecție, sunt alese mai ales activități pentru lucru individual folosind instrumente adaptate pentru dezvoltare personală dar care original au fost concepute pentru dezvoltarea organizațională.

Activități

Chestionarul Proust[9]

Timp: 40 min

Materiale: pixuri, hârtii, chestionare tipărite pentru participanți.

Scopul activității este de dezvolta cunoașterea de sine printr-un joc amuzant.

Chestionarul Proust a fost creat de către celebrul autor Marcel Proust. El credea că adevărata natură a unui individ poate fi dezvăluită răspunzând la aceste întrebări.

Descrierea activității:

Fiecare participant primește chestionarul și găsește un partener cu care va răspunde la întrebări.

În funcție de intervalul de timp, chestionarul poate fi adaptat pentru a include mai puține întrebări. Pe lângă scopul de a contribui la cunoașterea de sine, prin completarea acestui chestinonar ajută participanții să se cunoască între ei.

[8] Alain Morin 2009

[9] https://positivepsychology.com/wp-content/uploads/Proust-Questionnaire.pdf

Chestionarul Proust

1. Care este ideea ta de fericire perfectă?
2. Care este cea mai mare teamă a ta?
3. Care este trăsătura ta personală de caracter care îți displace?
4. Care este trăsătura de caracter care îți displace la alții?
5. Care persoană, personalitate vie admiri cel mai mult?
6. Ce este cea mai mare extravagență a ta?
7. Care este starea ta actuală de spirit?
8. Care considerați a fi cea mai supra apreciată virtute?
9. Cu ce ocazie minți?
10. Ce nu-ți place cel mai mult în aparența ta?
11. Cine este persoana / personalitatea vie pe care o disprețuiți cel mai mult?
12. Care este calitatea care îți place cel mai mult la un bărbat?
13. Care este calitatea care vă place cel mai mult la o femeie?
14. Ce cuvinte sau expresii folosești prea mult?
15. Ce sau cine este cea mai mare dragoste / iubire din viața ta?
16. Când și unde ați fost cel mai fericit?
17. Ce talent ți-ar plăcea cel mai mult să ai?
18. Dacă ai putea schimba un lucru la tine, care ar fi acesta?
19. Care consideri cea mai mare realizare a ta?
20. Dacă ai muri și te-ai întoarce ca persoană sau ca un obiect, ce ai alege?
21. Unde ți-ar place cel mai mult să locuiești?
22. Care este posesia ta cea mai prețuită?
23. Care consideri că este cea mai joasă adâncime a mizeriei?
24. Care este ocupația ta preferată?
25. Care este caracteristica ta cea mai marcată?
26. Ce apreciezi cel mai mult la prietenii tăi?
27. Cine este scriitorul tău preferat?
28. Cine este eroul tău de ficțiune preferat?
29. Cu ce figură istorică vă identificați cel mai mult?
30. Cine sunt eroii tăi în viața reală?
31. Care sunt numele tale preferate?
32. Ce vă displace cel mai mult?
33. Care este cel mai mare regret al tău?
34. Cum ți-ar plăcea să mori?
35. Care este motto-ul tău?

Întrebări de debriefing:

Cum a fost să treci prin aceste întrebări? Au fost întrebări familiare între ele? Te-ai întâlnit cu întrebări la care nu te-ai gândit niciodată? Care? Au fost întrebări care te-au surprins? De ce? Ai învățat ceva nou despre tine în această activitate?

Notă: Pentru un grup cu competențe lingvistice de bază, acest exercițiu poate fi adaptat pentru un modul de învățare a limbilor străine prin utilizarea întrebărilor și prin solicitarea participanților de a le răspunde în limba țării de desitnvație.

1.2.2 Heart Talk[10]

Timp: 15 minute

Materiale: Hârtie; foarfece; stilouri sau markere

Scopul activității este de a oferi membrilor grupului posibilitatea de a-și exprima grija și conștiința de sine și de a-și dezvolta abilitățile de ascultare.

Proces:

Formatorul taie o bucată de hârtie în formă de inimă și scrie pe foaie următoarele începuturi de propoziții:

• Mă simt furios atunci când ...
• Nu-mi place când ...
• Mă simt nefericit atunci când ...
• Mă simt gelos atunci când ...
• Aș vrea să nu am de ...
• Nu-mi place când trebuie să...
• Nu-mi place când (numele persoanei sau funcția socială în raport cu cel care răspunde) îmi spune ...
• Ceva ce aș dori schimb este ...
• Dacă aș fi (numele persoanei sau funcția socială în raport cu cel care răspunde) atunci aș ...
• Mă simt că nimeni nu mă iubește atunci când ...

Membrii grupului dau inima unul de la altul. Facilitatorul completează o propoziție ca exemplu pentru a împărtăși sentimentele și transmite inima unui membru al grupului. Membrul grupului alege o propoziție din listă, o spune cu voce tare și o completează, în timp ce toată lumea ascultă. Participantul dă inima următoarei persoane și așa mai departe, până când toată lumea a avut o șansă să finalizeze aceași frază începută de primul participant. Alegeți un alt membru și o altă frază și repetați de câte ori pare productiv.

Întrebări de debriefing:

[10] Patricia Johnson https://www.counseling.org/docs/default-source/aca-acc-creative-activities-clearinghouse/heart-talk-a-self-awareness-group-activity.pdf?sfvrsn=15

Cum a fost această activitate pentru voi? Cum a fost să completezi aceste propoziții și să le spui cu voce tare? Ai putea repeta cel puțin un lucru pe care l-ai auzit și legat de în timpul exercițiului?

Notă: Acest exercițiu poate fi adaptat și inclus într-un modul de învățare a limbilor străine prin utilizarea limbii țării de destinație.

Analiza SWOT personală

Timp: 60 minute

Materiale: pixuri, hârtii, flipchart, Foaie de lucru – Tabel printat cu analiză SWOT personal pentru participanți

Scopul activității este de a identifica punctele forte și punctele slabe ale personalității și de a analiza amenințările și oportunitățile.

Analiza SWOT este un instrument de planificare și de luare a deciziilor utilizat mai ales într-un context organizațional sau de afaceri. Dar este, de asemenea, un exercițiu util de dezvoltare, care poate ajuta la identificarea și evaluarea obiectivelor personale.

O analiză personală SWOT încurajează auto-îmbunătățire și este o modalitate foarte bună de a organiza și prioritiza planul de dezvoltare personală. Acest instrument are un format simplist, motiv pentru care pot fi necesare analize suplimentare în profunzime. Acesta poate fi aplicat pentru diferite aspecte ale vieții personale, dar este folosit mai ales pentru definirea aspirațiilor de carieră.

Descrierea activității:

Fiecare participant alege un loc liniștit pentru a completa foaia de lucru individual. După completarea foii de lucru, este recomandat să prezinte ce a completat personelor de încredere. Dacă în cadrul cursului există participanți care se cunosc bine, ei pot forma perechi și discuta despre analiza lor persnală. Într-un grup mic, analizele pot fi prezentate întregului grup de către participanți. Grupul poate oferi apoi feedback. Cu un grup mai mare este, de asemenea, posibil să invităm, pe bază de voluntariat, participanți care sunt deschși pentru a prezenta propria lor analiză, care vor fi apoi discutate de către întregul grup.

Reamintiți participanților că nu există nici un răspuns greșit, și că acestea ar trebui să scrie ideile, gândurile lor așa cum vin.

Analiză SWOT Personală

S = Puncte forte (interne)

W = Puncte slabe (interne)

O = Oportunități (externe)

T = Amenințări (externe)

Punctele forte

Punctele forte sunt aptitudiniile, abilitățile, calificările și atitudinea care sunt în posesia persoanei. De exemplu, persoana este calmă sub presiune? Sunt ascultători buni?

Punctele slabe

Acestea sunt caracteristici pe care participanții le-ar putea îmbunătăți pentru a crește oportunitățile de angajare viitoare. De exemplu: a fi dezorganizat, a avea tendința de a amâna, a fi provocat în gestionarea timpului.

Văd alte persoane punctele slabe pe care participații înșiși nu le pot vedea? Colegii de muncă îi depășesc în mod constant în domenii-cheie? În astfel de cazuri, participanții ar trebui încurajați să fie realiști și să se confrunte cu slăbiciunile lor cât mai curând posibil, oricât de neplăcute ar fi.

Oportunități

Există cursuri de formare carea ar ajuta participanță să se dezvolte în domeniile unde este necesar? Participanții sunt încurajați să examineze sectorul sau domeniul de activitate în care sunt ei activi sau unde își doresc să lucreze.

Amenințări

Care sunt condițiile externe care pot fi obstacole în atingerea obiectivelor?

	Punctele forte	Punctele slabe
Interne	În ce activități te descurci bine? Care sun resursele unice pe care te poți baza? Ce văd alții ca fiind punctele tale forte? Ce avantaje ai pe care alții nu le au (de exemplu, competențe, certificări, educație sau conexiuni)? Ce faci mai bine decât oricine altcineva? De care dintre realizările tale ești cel mai mândru?	Ce ai putea îmbunătăți? Unde ai mai puține resurse decât altele? Ce pot vedea alții ca puncte slabe? Ce sarcini eviți de obicei pentru că nu te simți încrezător în a le face? Ești complet încrezător în educația și formarea, abilitățile tale? Dacă nu, unde ești cel mai slab? Care sunt obiceiurile tale de lucru negative (de exemplu, întârzii adesea, ești dezorganizat, ai un temperament impulsiv sau nu gestionezi bine stresul)? Ai trăsături de personalitate care te trag înapoi în domeniul tău de activitate?
Externe	**Oportunități**	**Amenințări**
	Ce oportunități îți stau la dispoziție? Cum poți transporma punctele forte în oportunități? Poți obține ajutor de la alții? Poți primi sprijin / informații prin intermediul internetului? Ce tehnologie nouă te poate ajuta? Ce tendințe vezi în aria ta de activitate, și poți profita de ele? Există o nevoie / lipsă în aria ta de activitate care nu este împlinit?	Ce amenințări ți-ar putea dăuna? Ce face concurența ta? La ce amenințări te expun slăbiciunile tale? Cu ce obstacole te confrunți în prezent la locul de muncă? Vreunul dintre colegii tăi concurează cu tine pentru un rol? Este locul tău de muncă (sau cererea pentru serviciile tale) în schimbare? Schimbarea îți amenință poziția?

Întrebări de debriefing:

Cum a fost acest exercițiu pentru tine? Ai avut dificultăți la crearea analizei SWOT personale? Te-ai gândit la oportunitățile, amenințările, puncele tari, punctele slabe ale tale în acest fel până în prezent? Te-a surprins cea ce ai aflat despre tine în timpul acestui exercițiu? Com poți folosi aceste lucruri în viața ta de zi cu zi? Cum poți folosi informațiile dobândite în acest exercițiu în timpul migrației?

La final, facilitatorul poate propune participanților să repete acest exercițiu după un an pentru a vedea dacă descoperă că este vreo diferență.

Bibliografie:

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

4.1.3 Auto-reflecție

Auto-reflecția este capacitatea și obiceiul de a acorda atenție în mod deliberat la propriile gânduri, emoții, decizii, și comportamente. Capacitatea de a reflecta asupra gândurilor personale de la distanță, de a face un pas mental, de a analiza de la distanță o situație și de a deveni un observator de sine. Analiza sentimentelor, gândurilor și acțiunilor noastre poate duce la acțiuni mai conștiente în viitor. Dacă știm de ce facem lucrurile și de ce avem anumite reacții putem avea sub control următorii pași și putem îmbunătăți modul în care reacționăm și facem lucrurile.

Acest lucru se poate lega și de exercițiile deja prezentate mai sus, în cazul în care o reflecție face parte din exercițiu. Întrebările care ne pot ajuta în autoreflecție sunt întrebările pe care le punem în timpul debriefing-ului exercițiilor noastre. Astfel, auto-reflecția este inclusă după fiecare exercițiu.

Activități

Auto-reflecție

Timp: 20 min

Materiale: Hârtii și pixuri

Scopul este de a exersa procesul de auto-reflecție

Descrierea activităților: Facilitatorul va cere participanților să se gândească la o situație recentă (la locul de muncă sau într-un mediu familial) când au devenit furioși, iritați sau stresați. Toată lumea se gândește la o situație concretă recentă (care sa întâmplat în ultimele zile) și va răspunde la următoarele întrebări:

Ce ai simțit în situația respectivă? Încearcă să formulezi toate sentimentele cu care te-ai confruntat.

Ce gânduri ai avut în acel moment? Ce era în mintea ta? Cum ai reacționat și te-ai comportat în acel moment? Ce ai făcut sau nu ai făcut în acel moment? Cum ai fost văzut de alții în această situație? Ce ai învățat din această situație? Ce vrei să faci diferit data viitoare, sau în ce fel ar fi o reacție acceptabilă pentru tine?

Participanții sunt rugați să împărtășească cazul lor dacă doresc în mod voluntar. Cel puțin 3-4 persoane, sau chiar toți participanții pot fi invitați să împărtășească, dacă este un grup mic de 8 sau mai puține persoane.

Întrebări de debriefing:
Cum a fost să-ți reamintești situația care te-a iritat? Cum a fost să răspunzi la întrebrile de mai sus? A fost ușor sau dificil să-mi amintești de toate detaliile? Ce crezi că a fost ușor sau dificil? Ești obișnuit să analizezi situațiile iritante în general? Ce poți lua cu tine din acest exercițiu? Cum poți utiliza această experiență în viața de zi cu zi în diferite contexte de muncă / familie / prieteni în țara de origini, în țara de destinație când mergi la muncă în străinătate?

Monitorizarea dialogului intern

Timp: 30 min

Materiale: Hârtii și pixuri

Scopul exercițiului este de a observa vocea interioară și de a reformula dialogul intern într-un mod pozitiv, de susținere.

Descrierea activității: Fără nici o introducere a exercițiului facilitatorul va ruga participanții să scrie un dialog intern sau monolog intern și întrebările care apar în gândurile lor într-o anumită situație de criză. Participanții vor trebui să scrie 3-4 propoziții, care apar de obicei în gândurile lor în diferite situațiide familie sau de muncă (Poate fii chiar situație la care sau gândit la exercițiul anterior). Se sugerează să se gândească la un caz real, care s-a întâmplat în străinătate în timpul unei experiențe de migrație. Propozițiile și declarațiile vor începe cu "Eu sunt ..." / „iarăși...” sau în orice alt mod participanții își reamintesc discursul lor interior.

Aici sunt mai multe situații posible ca model, dar este mai eficient să se gândească la o experiență personală reală.

1. Am făcut o greșeală la servici, cred are consecințe ireversibile. / Poate fi orice altă situație incomodă, în care participantul s-a simțit vinovat.
2. Am primit un compliment de la superiorul meu sau de la locul de muncă și mi-au oferit o oportunitate pentru o poziție mai înaltă, cu mai multe îndatoriri și responsabilități. / Sau orice altă situație, chiar concretă în cazul în care participanții au obținut un succes sau s-au întâlnit cu o decizie importantă.
3. Am o mare oportunitate, dar nu am mai făcut acest lucru înainte și am îndoieli cu privire la șansele mele de a reușii. / Sau orice altă situați în care participantul nu se simte confortabil, a confruntat o provocare.

4. Am făcut o greșeală și sunt într-un conflict cu superiorul sau la locul meu de muncă în străinătate. Sau: Sunt în conflict cu clientul meu (pentru persoane care lucrează cu clienți, pacienți, cum ar fi îngrijitorii).
5. Există o problemă la locul meu de muncă și mi-e teamă, că voi fi făcut responsabil pentru ea, chiar dacă nu este vina mea.

În pasul următor participanții vor forma perechi și își vor schimba notițele lor și vor lăsa partenerul să citească aceste propoziții formulate la persoana a doua "Esti ...." / "Iarăși ai..."

Facilitatorul va începe o discuție cu privire la exercițiu și va introduce conceptul dialogului intern.

Întrebări de debriefing:

Cum te-ai simțit în timpul exercițiului? Cum a fost să-ți reamintești dialogul intern într-o situație dificilă? Cum a fost să auzi de la altcineva aceleași cuvinte pe care ți le spui tu? Conștientizăm ca de obicei acest dialog intern, această voce internă, este parte a rutinei noaste de zi cu zi? Sau e mai mult un dialog inconștient? Ne gândim despre modul cum vorbim cu noi înșine? Care este modul nostru de a vorbi, care sunt cuvintele pe care le folosim, care este tonul nostru și atitudinea? Am permite oricui să vorbească cu noi în modul în care vorbim cu noi înșine? Cuvintele pe care le folosim de obicei în dialogul intern sunt mai degrabă pozitive sau negative?

Dialogul intern este una dintre abilitățile cele mai naturale pe care le dobândim. Stimulează auto-reflecție, crește motivația și ne conectează la emoțiile noastre. Cercetarea facută de către profesorul canadian Alain Morin arată,[11], că există o corelație ridicată între a vorbi cu sine mai frecvent și o mai mare auto-conștientizare și auto-evaluare. Calitatea vorbirii interioare este important — cu cât cuvintele folosite sunt mai pozitive, cu atât mai bine. Dacă acordăm atenție vocii interioare, o putem controla și o putem folosi în mod benefic în dezvoltarea personală.

După discuții, rugați participanții să reformuleze gândurile lor scrise anterior, cu alte cuvinte și într-un mod mai pozitiv. Este posibil ca unii participanți au scris într-un ton pozitiv de la început. Rugați-i să se gândească dacă o pot face și mai bine decât înainte.

Ca moment de încheiere a exercițiului, ei pot citi propunerile reformulate unul altuia sau întregului grup.

Facilitatorul va acorda câteva momente pentru a-i întreba pe participanți despre sentimentele și experiențele lor cu privire la ultima parte a exercițiului. A fost diferit? Cum pot participanții să integreze această experiență în viața lor de zi cu zi?

[11] R. Moris: Inner Spreech (în carte Enciclopedia comportamentului uman) 2012 https://www.researchgate.net/publication/235916743_Inner_Speech

Facilitatorul îi poate provoca să-și observe dialogul intern în zilele următoare și să încerce să-și reamintească acest exercițiu.

Bibliografie:

https://self-compassion.org/exercise-5-changing-critical-self-talk/

https://nickwignall.com/negative-self-talk/

4.1.4 Valori personale

La baza acțiunilor și deciziilor pe care le luăm instinctiv se află valorile noastre personale. Cu cât acționăm mai mult pe baza valorilor noastre, cu atât ne simțim mai bine.

Valorile personale sunt importante pentru noi,[12] determină caracteristicile și comportamentele care ne motivează și ele ajută la formarea bazei deciziilor noastre. Uneori din cauza situațiilor speciale de viață, sau din cauza circumstanțelor dificile, oamenii sunt nevoiți să ia decizii care nu se corelează cu valorile lor. Astfel de situații duc la o senzație de dezamăgire.

De exemplu, poate o persoană apreciază sinceritatea. Are credința în a fi sincer ori de câte ori este posibil și crede că este important să spună ceea ce crede cu adevărat. În cazul în care astfel de persoane nu spun cea ce cred, ei, probabil, se vor simți dezamăgiți de ei înșiși. După desfășurarea activităților din această secțiune, participanții pot defini și formula ceea ce este important în viața lor și care sunt valorile și trăsăturile de caracter din spatele deciziilor și acțiunilor lor.

Activități

Pălăria cu valori[13]

Timp: 20 min

Materiale: Hârtii și pixuri, pălărie

Scopul exercițiului este de a numi și define cât mai multe valori personale.

Descrierea activității:

Fiecare participant scrie o valoare important pe o hârtie și o va așeza înpăturit în pălăria din centrul cercului. În timpul rundei următoare, toată lumea scoate o bucată de hârtie, și citește cu voce tare și spune o experiență sau ceva cu care se poate lega de această valoare. După aceea, și ceilalți vor contribui cu propriile experiențe, sau vor reacționa la cele spuse de primul participant care a tras. După acea următorul participat va trage următorul bilețel și se repetă în același fel.

Facilitatorul va scrie valorile pe o foaie de flipchart.

[12] https://business.tutsplus.com/tutorials/what-are-personal-values--cms-31561

[13] Jabbertalk: O metodologie pentru munca internațională de tineret de Don Bosco Youth/Net IVZW p.78

După ce s-au terminat valorile din pălărie, facilitatorul va cere participanților să numească și mai multe valori care sunt importante, dar pe care nu le-au menționat încă, și acestea vor fi listate pe foaia de flipchart.

Întrebări de debriefing:

Cum te-ai simțit în timpul acestui exercițiu? Cum a fost să te conectezi la o valoare scrisă de alții? Cât de importante sunt aceste valori specifice în viața de zi cu zi? Poți recunoaște o decizie pe care ai luat-o pe baza unei valori anume?

Studiu de caz

Timp: 30 min

Materiale: Nu necesită materiale

Scopul exercițiului este de a demonstra empatie, compasiune, afecțiune cu o persoană necunoscută și de a defini valorile pe baza acțiunilor, reacțiilor, sentimentelor descrise.

Cazul:

Un bărbat care a renunțat la liceu, trăiește într-un mediu rural cu familia și soția, fiica de 7 ani și fiul de 10 ani. Bărbatul a decis să meargă și să lucreze în străinătate pentru un trai mai bun. El câștiga bani mult mai mult cu această muncă decât ar putea câștiga acasă cu orice alt loc de muncă unde s-ar putea angaja. După doi ani de muncă în străinătate, el a început renovarea casei lor, în scopul de a avea un mediu de viață mai bun. În acești doi ani, el și soția sa au observat că notele fiului său de la școală au început să se înrăutățească. Se simte dezamăgit. Continuă munca în străinătate dar nu știu unde va duce acest lucru în educația colpilului.

Descrierea activității:

Încercați să demonstrați empatie cu acest caz: descrieți și listați câteva valori care credeți că sunt în spatele acțiuni bărbatului. Formați perechi și discutați cazul și valorile bărbatului. Identificați cel puțin două valori care credeți că stau la baza acțiunii sale. După care se va împărtăși cu grupul mare.

Întrebări de debriefing:

Cum a fost să empatizezi cu persoana din cazul descris? A fost ușor sau dificil? Ce crezi, de ce a fost dificil sau ușor? Te confrunți cu conflicte similare/ cazuri / preocupări în viața ta? Vă gândiți și vă formulați valorile personale atunci când încercați să ieșiți din situații similare? Ce puteți lua cu voi din această activitate?

Valori în acțiune[14]

Timp: 30 min

Materiale: carduri VIA / sau valori scrise pe un flipchart.

Scopul acestui exercițiu este identificarea trăsăturilor de caracter pe care le dobândesc participanții și pe care doresc să le dezvolte. Exercițiile vor fi adaptate pentru situația vieții de migrant la muncă în străinătate.

Valorile personale sunt transformate în puterea personală spun cercetătorii institutului VIA cu sediul în Ohio. Oamenii de știință au identificat 24 de trăsături de caracter pe care oamenii le pot formula, exprima.

Acestea sunt: aprecierea frumuseții și excelenței, curaj, creativitate, curiozitate, corectitudine, iertare, recunoștința, onestitatea, speranța, modestia, umorul, înțelepciunea, bunătatea, leadership, dragostea, iubirea de a învăța, perseverența, perspectivă, prudență, temperanța și autocontrolul, inteligența socială, spiritualitate, lucrul în echipă, entuziasmul.

Facilitatorul are un flipchart pregătit sau carduri cu trăsăturile de caracter pentru exerciții.

Lista cu trăsăturile de caracter în toate limbile proiectului este accesibil fără cost pentru a fii descărcat în format PDF pe pagina web VIA. Acesta poate fi accesat aici: https://www.viacharacter.org/character-strengths

Participanții vor citi cele 24 de trăsături de caracter, vor alege trei pe care le posedă și trei pe care doresc să le îmbunătățească.

Fiecare participant va primi 3 post-it-uri de o culoare (pentru trăsăturile care le caracterizează) și 3 post-it-uri de o altă culoare (pentru trăsăturile pe care ar dori să le dezvolte mai mult).

Participanții vor scrie trăsăturile de caracter pe cele două tipuri de post-it-uri. După ce participanții se gândesc la aceste trăsături de caracter și le scriu pe post-it-uri în lucru individual timp de aproximativ 5 minute, ei vor forma perechi și le vor împărtăși precum măsurile pe care le vor lua în vederea îmbunătățirii trăsăturilor dorite.

Întrebări de debriefing:

Care sunt cele mai comune trăsături de caracter în posesia participanților? Ce trăsături de caracter sunt dorite să fie îmbunătățite? De ce sunt aceste trăsături de caracter importante pentru participanți? În care aspect al vieții sunt ele importante? Acțiunile și deciziile pe care le iau zi de zi reflectă valorile pe care le aleg ca valori aflate deja în posesia lor? Participanții pot da exemple de corelații între trăsăturile de caracter alese și deciziile și acțiunile lor de zi cu zi?

[14] https://www.viacharacter.org/

Care sunt trăsăturile și valorile care influențează viața lor de zi cu zi în timp ce lucrează în străinătate?

La final, fiecare participant va împărtăși o trăsătură de caracter pe care ar dori să o îmbunătățească. În plus, ei vor împărtăși trei acțiuni pe care intenționează să le facă cu scopul de a ajunge mai aproape de atingerea obiectivului.

Roata Vieții[15]

Timp: 30 min

Materiale: papers, pixuri, flipchart, markere, creioane colorate

Scopul acestui instrument simplu este de a vizualiza toate domeniile importante al vieții noastre în același timp, pentru a vedea unde este nevoie de îmbunătățire.

Descrierea activității:

Facilitatorul cere participanților să numească cele mai importante aspecte ale vieții și le va scrie pe o foaie de flipchart::

"Care sunt elementele vieții noastre care sunt cele mai importante și fără de care ne putem confrunta cu dificultăți majore?"

Răspunsurile pot fi următoarele sau conectate la una dintre următoarele:

1. bani, 2. dezvoltarea personală, 3. sănătate, 4. familie, 5. relații, 6. viața socială, 7. credință / spiritualitate, 8. cariera.

După ce participanții nu mai găsesc alte elemente, facilitatorul împreună cu participanții clasifică cele enumerate sub cele opt aspecte de mai sus.

Facilitatorul va prezenta conceptul **Roata vieții** sub forma unei roți desenate pe foaia de fipchart. O scală de la 1 la 10 evaluează fiecare zonă, unde 1 este cel mai apropiat de centrul cercului și este cel mai scăzut nivel de satisfacție, în timp ce 10 este la marginea cercului și este cel mai înalt nivel de satisfacție. De asemenea, puteți aplica culori pentru a evidenția fiecare zonă. Participanții vor primi o foaie de lucru (roată printată) sau o colă albă și vor desena roata lor. Participanții au la dispoziție aproximativ 20-30 de minute pentru a se gândi și a face roata lor. După ce au terminat cu desenul, vor scrie, câteva cuvinte pentru fiecare element, explicând de ce acestea se află la nivelul de satisfacție la care sunt.

Întrebări care pota ajuta procesul:

Cariera: Ești acolo în cariera ta unde ți-ai dorit să fi în acest moment? Ești mulțumit cu munca pe care o faci? Reflectează asupra satisfacției locului de muncă față de satisfacția în carieră.

[15] https://liberationist.org/15-simple-exercises-to-increase-your-self-awareness/#cmtoc_anchor_id_2

Finanțe: Sunteți mulțumit de situația dumneavoastră financiară? Câștigați suficient pentru a vă satisface nevoile actuale? Ai un plan clar pentru viitor? Economisești bani sau suferi de stres legat de datorii?

Dezvoltarea personală: Ai un scop clar în viață? Care sunt obiectivele și prioritățile tale? Ești mulțumit de dezvoltarea ta personală? Petreceți timp suficient pentru a învăța lucruri noi, a reflecta și îmbunătăți cunoștințele tale?

Sănătate: În ce starea fizică ești? Ești mulțumit de obiceiurile tale alimentare? Cum ți-ai evalua activitatea fizică? Ai probleme cronice de sănătate? Cât de mulțumit ești de starea ta actuală de sănătate?

Familie: Ai o relație bună cu familia ta? Petreci destul timp cu părinții și copiii tăi?

Relații: Ai oameni pe care te poți baza? Aveți o rețea de oameni care vă ajută? Oamenii din jurul tău te ajută să crești?

Viața socială: Te simți iubit, înțeles, și respectat? Ai un partener care te face fericit? Cât de puternică e relația ta?

Credință/spiritualitate: Care este relația ta cu universul și cu sinele superior? Cât de conectat ești de aspectul spiritual al vieții? Contrar opiniei generale spiritualitatea nu are neapărat de a face cu a fi sau nu religios.

Întrebări de debriefing:

Cum te simți când te uiți la roata vieții tale? Dorești să schimbi forma roții interioare? Ce te surprinde cel mai mult? Cum te-ai simții cu un scor de zece la fiecare aspect al vieții?

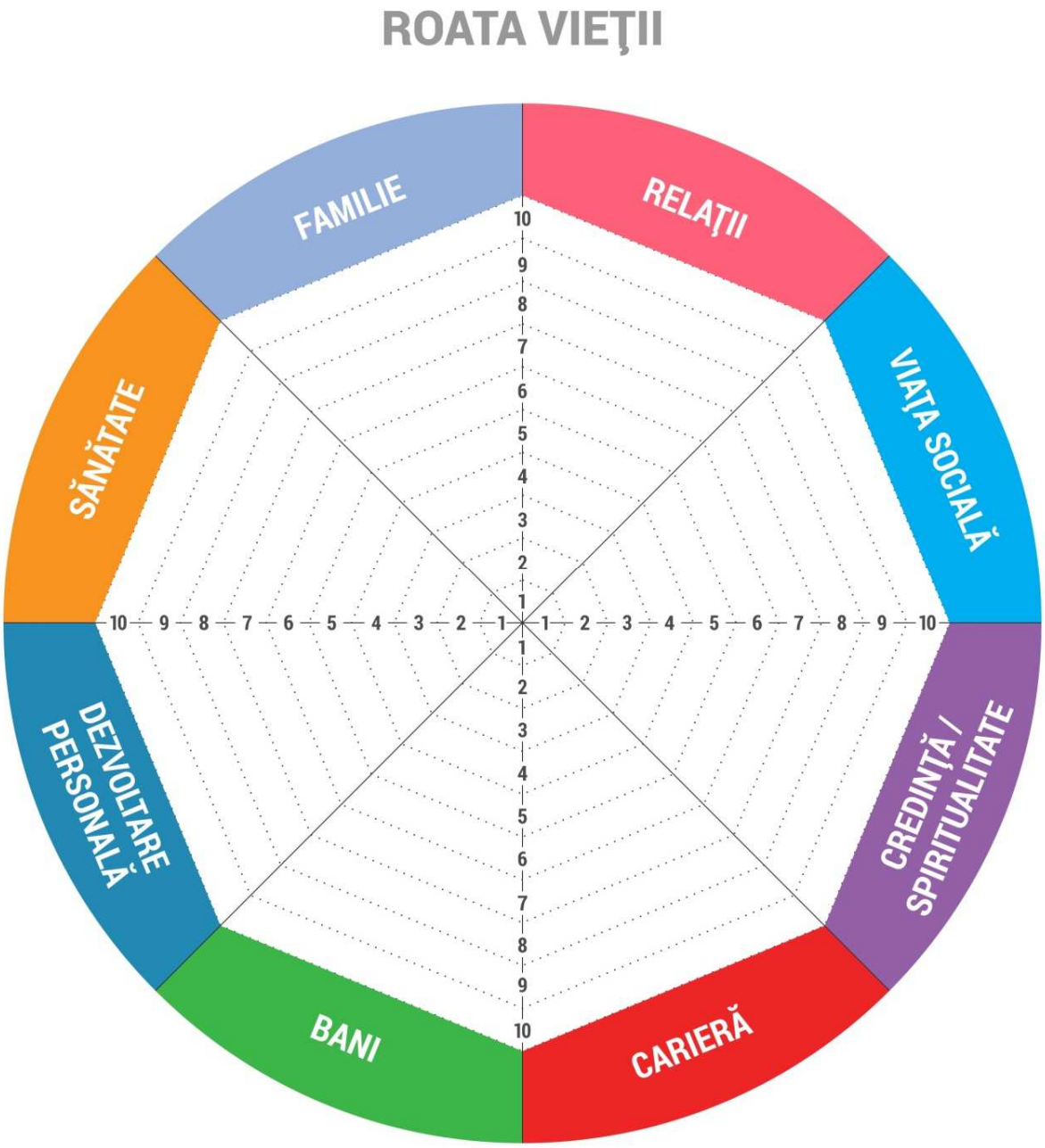
Ce categorie dorești cel mai mult să îmbunătățești? Cu care categorie dorești să începi?

În prezent, cât din timpul tău acorzi acestor aspecte ale vieții? Ce ai nevoie pentru a îmbunătăți scorul în fiecare zonă? Ce pași ar avea impactul cel mai semnificativ asupra satisfacției tale?

Ar putea o singură acțiune să îmbunătățească mai multe zone? Ce fel de influență are experiența ta de migrație asupra roții tale actuale de viață? Care este obiectivul pentru următoarele luni pentru a îmbunătăți roata ta?

Participanții pot stabili obiective de îmbunătățire pentru un termen de 1 lună, 3 luni și 6 luni. Ei se pot întoarce la roata lor de viață după un timp (câteva săptămâni, luni) pentru a monitoriza progresul lor.

Pe lângă înțelegerea statutului actual al vieții, este la fel de important să se ia măsuri pentru îmbunătățirea segmentelor în viață în cazul în care există nevoie de a face acest lucru..


ROATA VIEŢII
FAMILIE
RELAŢII
VIAŢA SOCIALĂ
CREDINŢĂ / SPIRITUALITATE
CARIERĂ
BANI
DEZVOLTARE PERSONALĂ
SĂNĂTATE
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Scrisoare către tine însuți[16]

Timp: 20-60 min

Materiale: hârtii, pixuri

Scopul activității este de a înțelege mai clar planurile de viitor de dezvoltarea personală pe baza cunoștințelor dobândite în exercițiile anterioare.

Descrierea activității:

Înainte de exercițiu, facilitatorul va cere participanților să se gândească pentru câteva minute (poate chiar cu ochii închiși pentru 2-3 minute în liniște) la exercițiile anterioare și să-și amintească ceea ce au descoperit, învățat despre ei înșiși și la ce concluzii au ajuns.

Participanți vor fi rugați să scrie o scrisoare pentru ei înșiși:

"Scrieți o scrisoare pentru voi din viitor, cu 5 ani mai în vârstă, despre creșterea personală pe care o vei parcurge până atunci."

- Adresați-vă: Dragă Eu (de exemplu, 45) de 45 de ani!
- Scrie, cum te vezi în viitor (formularea va fi în timpul prezent!). Ce te înconjoară? Cum te simți? Ce faci? Unde eşti? Etc.
- Scrie despre procesul de modul în care ai reușit să parcurgi drumul pentru a atinge scopul (formulare la trecut). Ce fel de dificultăți ai depășit? Ce ai făcut în timp ce ți-ai îndeplinit scopul? Când și ce a fost cel mai dificil, când a fost cel mai ușor?
- Ia-ți la revedere de la tine. Formulați și scrieți că sunteți mândri de voi pentru că ați reușit în ambiția voastră.

Dacă cineva sau unii participanți ar dori să împărtășească, facilitatorul poate da cuvântul, dar acest lucru este opțional.

Acest exercițiu nu va avea un debriefing la sfârșit. Facilitatorul va mulțumi participanților pentru colaborare. Acest exercițiu poate fi adaptat la orice alt obiectiv profesional/interpersonal sau la orice alt scop sau obiectiv dorit.

[16] http://www.ifjusagugy.hu/kotetek/M%C3%B3dszert%C3%A1r_k%C3%B6nyv_web.pdf

4.1.5 Învățarea socio-emoțională

Un aspect important al conștiinței de sine este conștientizarea emoțiilor. O ființă umană poate experimenta în jur de 34.000 de emoții. De obicei avem vocabular și expresii pentru exprimarea în jur de 12 emoții. De obicei nu conectăm emoțiile cu procesul de luare a deciziilor, sau de multe ori facem eforturi pentru a exclude sentimentele în afară și încercăm să rămânem la un nivel rațional, când vine vorba de decizii. Cu toate acestea, emoțiile gestionate într-un mod constructiv pot ajuta la atingerea obiectivelor.

Migranții care merg la muncă în străinătate în timpul experienței lor pot trăi multe emoții apărute datorită mediului necunoscut. Astfel de emoții pot deveni o povară grea și pot da un sentiment copleșitor. Uneori aceste emoții nu sunt percepute cu conștiință și pot rămâne nerostite și neformulate în mod conștient.

> "*A trăi departe de familia poate fii epuizant din punct de vedere emoțional și psihologic. Când persoanele plecate la muncă în străinătate se mută singuri, trebuie să-și facă timp să păstreze contactul cu familia, adesea ajutați de dispozitive tehnologice și sunt nevoiți să aibă grijă singuri de treburile casnice*"
>
> *Raport NAMED p. 50*

Psihologul Robert Plutchik a creat Modelul Plutchik sau roata emoțiilor pentru a ajuta analiza **emoțiilor.**[17] Acesta arată că există 8 emoții de bază: bucurie, încredere, frică, surpriză, tristețe, anticipare, furie, și dezgust. Aceste emoții sunt primitive din punct de vedere biologic și au evoluat pentru a asigura supraviețuirea speciei. Emoțiile sunt reacții la o situație care ne dă energia de a reacționa și de a ne proteja. Modelul este de fapt micul "con de înghețată", care desfășurat ne dă roata emotiilor. Această roată este folosită pentru a ilustra diferite emoții într-un mod convingător și nuanțat.

Graficul roții emotiilor poate fi găsit aici: http://feelingswheel.com/

Activități

Să vorbim despre emoții

Timp: 30

Materiale: hârtii, pixuri

Scopul activității este de a vorbi despre emoțiile apărute în situații dificile, de a identifica varietatea emoțiilor care apar într-o anumită situație.

Descrierea activității:

[17] https://www.6seconds.org/2020/08/11/plutchik-wheel-emotions/

Facilitatorul inițiază un brainstorming cu participanții. Participanții vor enumera toate emoțiile care le vin în minte. Facilitatorul va trece toate emoțiile pe foaia de flipchart.

Participanții vor alcătui grupuri de câte 2 sau 3 persoane.

Participanților li se va cere să se gândească la emoțiile lor într-o experiență dificilă (o situație neașteptată de muncă sau de familie, sau o situație încărcată emoțional, o situație de urgență, un caz specific legat de experiența lucrătorului migrant etc.).

Example:

Care sunt/au fost emoțiile tale în ziua/zilele în care pleci de acasă când pleci la muncă în străinătate?

Care sunt/ au fost emoțiile tale în ziua / zilele înainte de a părăsi țara de destinație înainte să vii acasă?

Care sunt emoțile care le ai când faci o greșeală la serviciu?

Care sunt emoțiile tale atunci când faci munca ta lăudabilă?

Care sunt emoțiile tale atunci când prietenii tăi ies și ei nu te întreb dacă vrei să te alături?

Care sunt emoțiile tale, când vii acasă după trei luni de muncă în străinătate, și ai ratat ziua de nașterea a fiicei tale?

Cum te simti, atunci când te întorci acasă din străinătate și soția face toate treburile casnice de rutină, inclusiv sarcinile, care de obicei ar fi fost treaba ta?

Participanții vor fi rugați să se gândească la un anumit caz pe baza modelelor de mai sus (sau orice altă experiență personală) și să descrie emoțiile înainte, în timpul și după situație.

Participanții sunt rugați să împărtășească cu un coleg, după care au posibilitatea de a împărtăși emoțiile lor cu tot grupul.

Întrebări de debriefing:

Cum a fost să vorbiți despre emoții? De ce a fost ușor sau dificil? Ai găsit expresia perfectă pentru a descrie emoțiile tale? Suntem conștienți de emoțiile noastre în această situație? Cum poți conștientiza emoțiile așa cum sunt în momentul în care apar? Cum poți fi mai conștient cu emoțiile tale în viața de zi cu zi?

Sugestii pentru material de vizionare și citirea pentru facilitatori:

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=XGwJwIDJ9LU

(ABC de emoții: utilizarea emoțiilor pentru dezvoltarea emoțională | episodul 03

Șase secunde, Rețeaua de inteligența emotională)

Understanding differences between EMOTIONS FEELINGS and MOODS | episode 04

Six Seconds, The Emotional Intelligence Network:https://www.youtube.com/watch?v=_pbdqgXWxBQ

(Înțelegerea diferențelor dintre emoți, sentimente și stări de spirit | episodul 04

Șase secunde, rețeaua de inteligență emoțională)

Ted Talk: Lisa Feldman Barrett, neurolog - Nu sunteți la mila emoțiilor voastre: ele sunt create de creierul vostru (subtitrare disponibilă pentru fiecare limbă de proiect) 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: Tifforice Watt Smith, Istoric cultural - Istoria emoțiilor omenești (Subtitrare disponibile cu fiecare limbaj de proiect) 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. Competențe interpersonale

Introducere

Competențele și abilitățile interpersonale pe care le folosim atunci când interacționăm și comunicăm cu ceilalți sunt esențiale pentru relațiile noastre sociale. Acestea acoperă o varietate de scenarii în care comunicarea și cooperarea sunt esențiale. Aceste abilități implică capacitatea de a comunica și de a construi relații cu alții. Ele sunt menționate ca "people skills-abilități interpersonale" și includ atât trăsături de personalitate și comportamentul învățat de a gestiona anumite situații sociale. Câteva exemple de abilități interpersonale includ: ascultarea activă, munca în echipă, responsabilitatea, fiabilitatea, leadershipul, motivația, flexibilitatea, răbdarea și empatia.

Tema competențelor interpersonale este în continuă creștere, împreună cu o gamă largă de instrumente de testare și dezvoltare. În această secțiune tematică abordăm mai multe aspecte al competențelor interpersonale.

Într-un mediu de lucru dacă abilitățile interpersonale apar ca și resurse puternice îi pot ajuta pe oameni să navigheze mai ușor prin complexitate, schimbare și sarcinile lor de zi cu zi. Conștientizarea socială este capacitatea de a înțelege perspectiva și de a empatiza cu alții,

inclusiv cu persoane care provin din medii și culturi diverse. Acestea sunt competențe importante pentru migranții de muncă, care sunt adesea angajați în diverse locuri de muncă. Conștientizarea socială include, de asemenea, capacitatea de a înțelege normele sociale și etice de comportament și să recunoască resursele și sprijinele familiare, școlare, comunitare. Atunci când se străduiesc să trăiască armonios și să lucreze împreună, este necesară conștientizarea socială atât pentru migranții de muncă cât și pentru membrii comunității țării de destinație. Recunoașterea valorilor culturale, tradițiilor, stilului de comunicare și tiparelor relaționale este un aspect important al unei colaborări bune și constructive.

Această secțiune tematică include subiecte precum "conștientizarea socială", "relațiile sociale – comunicarea" și "gestionarea conflictelor".

> *"Interviurile au arătat că oamenii au fost presați să învețe despre gestionarea conflictelor, managementul stresului, gestionarea crizelor și gestionarea sarcinilor emoționale din cauza migrației de muncă, și trebuiau să ia în considerare modalitățile de a gestiona pe acestea."*
>
> Raport de studiu NAMED p. 138

Scop: Creșterea interesului participanților în conștientizarea lor socială, conștientizare în interacțiunile lor sociale în general și în contextul țării de destinație.

Întrebări cheie:

Cum mă comport într-un grup? Cum reacționez într-o situație dificilă sau conflictuală? Care este stilul meu de comunicare? Care sunt abilitățile mele interpersonale? Cum ies dintr-o situație de conflict? Cât de mulțumit sunt de strategiile mele de gestionare a conflictelor? Ce pot învăța dintr-un conflict? Cum îmi pot îmbunătăți reacția mea într-un conflict?

Termeni cheie: ascultare activă, lucru în echipă, empatie, flexibilitate, relația cu mediul înconjurător, relații sociale, comunicare în familie, comunicare cu colegii și prietenii, managementul conflictelor, luarea deciziilor.

Interval de timp estimat: 5 lecții, 90 min /lecție

Subiecte:

- 2.1 Conștientizarea socială
- 2.2 Relații sociale - comunicare
- 2.3 Gestionarea conflictelor

Metode de lucru recomandate:

Furnizarea de materiale teoretice, efectuarea de exerciții practice, învățare experiențială, lucrul cu teste , lucru pe grupe mici și mari.

Ce ar trebui să știe participanții la sfârșitul acestei secțiuni?

Participanții ar trebui

- să fie în măsură să demonstreze conștientizarea modului în care indivizii și grupurile cooperează în vederea atingerii obiectivelor comune
- să știe ce puncte forte și punctele slabe au
- să cunoască ce înseamnă ascultător activ
- să fie în măsură să asculte în mod activ
- să știe cum să descrie comunicarea asertivă
- să fie în măsură să comunice asertiv

- să poată aplica abilitățile învățate cu privire la conștientizare socială în timpul migrației lor de muncă: pentru a reuși mai bine în mediul de lucru extern/internațional și social în general.

Materiale: hârtie, pixuri, flipchart, foi de lucru, materiale pentru exerciții individuale.

4.2.1 Conștientizarea socială

Conștientizarea socială implică capacitatea de a înțelege și empatiza cu alții, în special cu oameni care provin din medii diferite. Conștientizarea socială include empatie pentru alții, înțelegerea sentimentelor și reacțiilor celorlalți, ascultare activă, cooperare în echipă și alte abilități.

Activități

Nod de frânghie[18]

Timp: 20 min

Materiale: O frânghie lungă de cățărare. Spațiul trebuie să fie o cameră mare sau un spațiu în exterior.

Scopul activității este de a stimula cooperarea pentru a asigura succesul general al grupului

Descrierea activității:

Se face câte un nod pe frânghie pentru fiecare persoană care este în grup. Spațiul dintre noduri trebuie să fie aproximativ jumătate de metru distanță. Instruiți membrii grupului să selecteze un nod pe frânghie și să stea lângă el pe fiecare parte a frânghiei. Apoi spuneți-le să apuce frânghia pe fiecare parte a nodului cu o singură mână. Unii vor apuca mai departe de un nod decât alții, lucru care este în ordine. Acum cereți grupul să dezlege toate nodurile fără ca cineva să dea drumul la frânghie sau fără a muta mâna care este pusă pe frânghie. Participanții își pot folosi doar mâna liberă pentru a dezlega nodurile. Puteți configura această activitate punând grupul să se gândească la noduri ca reprezintând probleme pentru grup care trebuie îndreptate, rezolvate.

[18]Jocuri empatie - O colecție de jocuri pentru a ajuta înțelegerea vieții și a situațiilor pe care oamenii le experimentează în comunitatea. p. 16 https://www.scout.org/sites/default/files/tutorial_files/empathy%20games.pdf

Întrebări de debriefing:
Cum a fost acest exercițiu? Cum te-ai simțit în timpul procesului? Cum a reușit grupul să rezolve sarcina? Câte grupuri s-au format și lucrau la această provocare în același timp? Când partea ta de frânghie a fost dezlegată, i-ai ajutat pe ceilalți din echipa ta în vreun fel, sau ai stat numai împreună cu ei? De ce? Ați fost vreodată într-o echipă în care două sau mai multe grupuri lucrau separat unul pe lângă celălalt? Există "noduri" în echipa ta care trebuie descâlcite/desfăcute?

2.1.2 ***Ou în cădere***[19]

Timp: 70 min.

Materiale: paie groase, bandă adezivă, ouă crude, șfoară, o tavă pentru a acoperi podeaua în cazul în care ouăle vor cădea

Scopul activității este de a crea o situație de lucru în care participanții interacționează, rezolvă o sarcină împreună în activitatea de grup.

Descrierea activității:
Activitatea va fi în grupuri de 3-4 persoane. Fiecare grup primește 25 de paie groase de plastic, o rolă de bandă adezivă , 1 metru de sfoară și un 1 ou.
Grupurile au 45 de minute pentru a crea o structură pentru ou. După cele 45 de minute fiecare echipă va da drumul oului de la întălțimea de 2,5 metri. Scopul este ca oul să rămână întreg în urma căderii.După ce grupurile au terminat, participanții se adună și grupurile deleagă o persoană care dă drumul oului. Grupurile își vor plasa structura deasupra unei tăvi, iar membrul delegat al grupului va da drumul oului de la 2,5 m.
Va exista o competiție între grupuri. Acele grupuri vor fi câștigătoare- ale căror ou nu s-a stricat ci a rămas întreg după cădere.

Întrebări de debriefing
Cum a fost exercițiul? Cum ați reușit să îndepliniți sarcina? Cum a fost munca în grup? Ai identificat roluri diferite în grup? A venit cineva cu o idee pe care ați urmat-o? Ați avut cineva în rol de lider?Cum a fost comunicarea în grup? Și-a prezentat toată lumea ideile? Dacă grupul a eșuat, ce ai face în alt mod? Ce crezi că ai putea îmbunătăți? Activitatea a fost un succes sau un eșec? Ce înseamnă eșecul sau succesul pentru grup?

Abilitățile mele interpersonale[20]

Timp: 40 min

Materiale: Două copii al chestionarului pentru fiecare participant, pixuri

Scopul exercițiului este de a face participanții conștienți cu privire la abilitățile pe care le folosesc în relațiile interpersonale și de a oferi feedback. Exercițiul poate servi, de asemenea,

[19]Peter Dürrschmidt et al.: Trainers' manual p. 119
[20]Rudas Janos: Moștenitorii lui Delfi (2007) p. 222–224

ca și start pentru un viitor plan de dezvoltare personală. Într-un mediu de lucru, abilitățile interpersonale dezvoltate sunt un avantaj care pot ajuta în navigarea complexității vieții de zi cu zi.

Procesul:

Participanții sunt organizați în perechi sau în grupuri de trei persoane

- Perechile sau grupurile sunt formate astfel încât să fie împreună persoane care se cunosc deja. Participanții trebuie să completeze mai întâi un chestionar despre ei înșiși, după care să completeze un chestionar despre partenerul lor.
- După completarea chestionarului, perechile vor discuta rezultatele chestionarului cu un accent deosebit pe diferențele dintre cel pe care l-au completat despre ei înșiși și cel completat de partenerul lor. De asemenea, participanții trebui să discute despre direcția de dezvoltare preconizată.

Chestionarul de mai jos vă ajută să reflectați cu privire la relația cu alte persoane și abilitățile dumneavoastră de grup. Acest chestionar este conceput pentru a vă ajuta să vă formulați obiectivele personale de dezvoltare.

1. Citiți lista de acțiuni și abilități, și marcați-le pe acelea pe care le efectuați bine (marcate cu "Bine făcut") și acele care au nevoie de îmbunătățire (marcate cu "Trebuie îmbunătățit" – cu mult/cu puțin").
2. S-ar putea să lipsească acțiuni pe care le considerați importante în comunicarea interpersonală. Dacă acesta este cazul, vă rugăm să completați părțile goale.
3. După aceea, vă rugăm să verificați lista din nou și marcați acele trei sau patru acțiuni pe care doriți să îmbunătățiți în acest moment.

		Trebuie îmbunătățit	
	Bine făcut	Cu mult	Cu puțin
Abilități de comunicare			
Vorbitul în grup			
Vorbit scurt și concis			
Vorbit energic			
Încurajarea altora să vorbească			
A acorda atenție			
Gândit înainte de a vorbi			
A rămâne la subiect cu observațiile mele			
.....			
Abilități de observare			
Observarea tensiunii / presiunii în grup			
Observarea a cine vorbește cu cine			
Observarea nivelului de interes al grupului			
Observarea sentimentelor altora			
Recunoașterea dacă cineva este absent mental			
Observarea reacțiilor la explicațiile mele			
Recunoașterea faptului că grupul evită să vorbească despre subiect.			
.....			
Abilități de rezolvare a problemelor			
Explicarea problemelor și a obiectivelor			
Solicitarea de opinii și idei			
Oferire de idei			
Gândire critică despre idei			
Rezumarea dezbaterii/discuției			

Formulare de concluzii despre lecțiile învățate			
.....			
.			
Capacitatea de a îmbunătăți atmosfera într-un grup			
Arătarea interesului			
Implicarea tuturor în procesul de lucru			
Crearea armoniei și sprijinirea oamenilor să ajungă la un acord			
Susținerea drepturillor individuale împotriva presiunii grupului			
Exprimarea respectului și a laudei			
.....			
Abilitatea de a-și exprima emoțiile			
Spun/explic altora ce simt			
Ascund sentimentele			
Dezacord explicit spus			
Exprimarea simpatiei/ afecțiunii			
Exprimarea recunoștinței			
Fiind ironic			
.....			
Confruntarea și acceptarea situațiilor emoționale			
Confruntarea cu furia și conflictele			
Confruntare cu intimitate și atracția			
Tolerarea tăcerii			
Tolerarea presiunii sau a stresului			
.....			
Relația socială			
A intra în competiție pentru a mai buni ca alții			

Comportament dominant			
Încredere în alții			
A fi de ajutor			
A fi sprijin pentru ceilalți			
A trage atenția asupra propriei persoane			
Responsabil pentru sine			
.....			
Altele			
Înțelegerea a- de ce fac ceea ce fac			
Capacitatea de a cere ajutor			
Acceptarea ajutorului și asistenței din partea altora			
Abilitatea de a fi determinat, hotarât			
Abilitatea de a fi auto-critic			
Abilitatea de a fi răbdător			
Abilitatea de a te retrage pentru a citi sau a gândi			
.....			
.....			
.....			

Întrebări de debriefing:

Cum a fost să te gândești la aceste întrebări? Cum a fost să te gândești și să completezi chestionarul pentru altcineva? Ce ai învățat despre tine? Cum a fost să vezi cum te vede altcineva pe baza abilităților menționate în chestionar? Cum puteți aplica în viața de zi cu zi ceea ce ați învățat în timpul acestei activități? Care dintre aspectele care necesită îmbunătățire ar fi utile în experiența migratorie? Te-ai confruntat cu dificultăți până acum din cauza lipsei uneia dintre aceste abilități sau trăsături? Care sunt cele mai importante abilități pe care dorești să îmbunătățești, și care va fi următorul pas pentru a le îmbunătăți?

4.2.2 Relații sociale - comunicare

Comunicarea este baza relațiilor interpersonale. Pentru a avea relații mai bune, trebuie să fim mai conștienți de stilul nostru de comunicare și de modurile de a îmbunătăți abilitățile noastre de comunicare.

În orice context social - familie, prietenie sau la locul de muncă - calitatea comunicării definește calitatea relațiilor. Comunicarea nonviolentă (nonviolent communication - NVC) este o abordare dezvoltată de Marshall Rosenberg la începutul anilor 1960. NVC se bazează pe presupunerea că toate ființele umane au capacitatea de compasiune și empatie. Abordarea presupune, de asemenea, că persoanele care vorbesc sau se comportă violent nu cunosc strategii mai eficiente de satisfacere a nevoilor lor atunci când fac acest lucru.

NVC are ca scop sprijinirea schimbării pe trei niveluri interconectate: în sine, cu alte persoane, în cadrul grupurilor și sistemelor sociale. Teoria NVC este predată ca un proces de comunicare interpersonală concepută pentru a îmbunătăți o conexiune plină de compasiune cu alții.[21]

Activități

Desen spate-în-spate[22]

Timp: 30 min

Materiale: foi de hârtie și pixuri

Scopul exercițiului este de a dezvolta modul în care ne raportăm unul la altul, inclusiv modul în care împărtășim informații și modul în care ne înțelegem.

Descrierea activității:

Perechile vor sta spate în spate. Unul dintre ei va fi "cel care ascultă",altul va fi"cel care vorbește". Cel care ascultă primește o bucată de hârtie goală și un creion, iar cel care vorbește primește o imagine cu forme geometrice. Acestea sunt accesibile pe link-ul de mai jos. Cel care vorbește descrie imaginea geometrică în detaliu. Cel care ascultă va desena pe hârtia goală

[21] https://en.wikipedia.org/wiki/Nonviolent_Communication#cite_note-KashtanAssump-4
[22] https://www.therapistaid.com/worksheets/drawing-communication-exercise.pdf

detaliile și va încerca să recreeze imaginea, pe baza instrucțiunilor. Niciunul dintre participanți nu poate vedea lucrarea celuilalt, iar ascultătorul nu poate comunica cu vorbitorul. Perechile vor avea 10 minute pentru această sarcină.

Întrebări de debriefing:

Cum a fost exercițiul? Cu ce fel de dificultăți te-ai confruntat? Cum a fost să desenezi/să explici ceea ce ai văzut, deși nu puteai întreba sau interacționa? Ca vorbitor ce pași ai urmat pentru a te asigura că instrucțiunile tale să fie clare? Cum a fost să nu ai feedback de la ascultător în timpul exercițiului? Cum pot fi traduse acești pași în conversații din viața reală? Ca ascultător ce ți-a plăcut la instrucțiunile vorbitorului? Crezi că instrucțiunile vorbitorului erau ambigue sau greu de urmat? Credeți că rezultatele voastre ar fi fost diferite dacă ați fi fost în măsură să comunicați (și dacă da, cum)? Ceea ce vrem să spunem și modul în care este interpretat ce spunem - sunt adesea două lucruri diferite. Ce puteți face chiar și acum pentru a reduce riscul de comunicare greșită în conversațiile din viața reală? V-ați confruntat cu situații similare în experiența dumneavoastră de lucru sau în migrație? Cum ai reușit să le gestionezi? Ce vei lua cu tine de la acest exercițiu și ce vei pune în practică în viața de zi cu zi?

Jocul comunicării asertive[23]

Timp: 40-120 min. în funcție de mărimea grupului

Materiale: Nu sunt necesare

Scopul execiţiului este de a oferi participanților o introducere în sensul expresiilor:asertiv, agresiv, supus. Participanții vor dobândi cunoștințe despre stilul lor de comunicare. Acest exercițiu are ca scop utilizarea asertivității în viața de zi cu zi, cu accent pus pe situațiile din viața migranților de muncă.

Descrierea activității:

Facilitatorul va prezenta în scurt timp diferențele dintre asertivitate, agresivitate și supunere. Ar fi utilă în această etapă conducerea unei discuții pe această temă și introducerea ideii comunicării non-violente de Marshall B. Rosenberg.

Comunicare submisivă (supusă): nevoile altora sunt văzute mai importante, lipsește respectul de sine, se evită confruntarea, există lipsa de exprimare, se vorbește încet și timid

Comunicare asertivă: echilibru în nevoi, ambii participanți la conversației sunt respectați, vorbesc cu un ton și volum echilibrat, protejează propriile drepturi și drepturile altora, ambii se exprimă din punct de vedere emoțional, fiecare îți propune să-și atingă obiectivele fără a-i răni pe alții.

[23]Rudas János: Moștenitorii lui Delfi. Teorie, metodă, practică p. 160

Comunicare agresivă: nevoile proprii sunt văzute ca fiind mai importante, există lipsă de respect, mentalitate centrată doar pe câștigul propriei părți, comunicare ostilă, dominantă în postură și gest, vorbește tare.

Aceasta activitate este un joc de rol. Se formează un număr opțional de perechi, dar e nevoie de cel puțin trei perechi. Participanții cursului se așează într-un semicerc, iar perechile vor sta în fața lor. Un singur scenariu va fi prezentat în trei moduri diferite. Prima pereche va avea sarcina de a prezenta/de a juca rolurile primului scenariu descris la comunicare în manieră submisivă. A doua pereche va avea sarcina de a juca același caz într-un mod agresiv. A treia pereche va ave sarcina de a juca rolul în mod asertiv. În toate cele trei cazuri prima persoană joacă cu comportament submisiv, agresiv sau asertiv, în timp ce celălalt se joacă într-un mod normal. După ce scenariile s-au prezentat, grupul va discuta situațiile și cele trei moduri de abordare a acesteia. Jocurile de rol pot continua de mai multe ori cu cazuri diferite.

Situații:

1. Roluri: client, casier

   Clientul face cumpărăturile de week-end într-un magazin mic în vecinătatea casei lui. Când casierul spune prețul clientul își dă seama că nu are suficienți bani.

2. Roluri: asistent de îngrijire la domiciliu (migrant de muncă), pacient

   Pacientul cere supă la prânz. Asistentul aduce o supă de cartofi care nu este pe gustul pacientului.

3. Roluri: șofer de camion (migrant de muncă), superior

   Programul de lucru al șoferului de camion este în funcție de rute date pentru o zi. El primește în mod regulat rute mai lungi decât alții. Dar nu este plătit în plus pentru acest lucru. Decide să vorbească despre asta cu superiorul lui.

4. Roluri: doi migranți de muncă în același loc/chirie

   Folosesc aceeași bucătărie pentru prepararea mâncării. Unul lasă întotdeauna bucătăria murdară, cealaltă este cel care curăță. Cel care curăță mereu decide să vorbească despre asta cu colegul lui.

5. Roluri: colegi de muncă

   Colegii primesc un loc de muncă numai dacă împart sarcinile în mod egal între ei. Unul dintre ei își dă seama că partenerul contribuie mult mai puțin, și decide să vorbească despre acest lucru.

6. Roluri: vecini

Un vecin lucrează de dimineață devreme fiecare zi, prin urmare seara dorește să doarmă. Vecinul ascultă muzică tare până târziu în noapte, astfel încât celălalt nu poate dormi. Decide să vorbească.

Întrebări de debriefing:

Cum a fost jocul de rol? Cum a fost pentru participanții observatori? Ce au observat în timpul exercițiului? Care a fost poziția corpului persoanelor în diferite cazuri? Care au fost caracteristicile dialogurilor? Cum s-au simțit participanții în rolurile lor? Cum a fost să participe la diferite stiluri de comunicare? Se confruntă cu situații similare și ei în viața de zi cu zi? Puteți identifica stilul de comunicare pe care îl utilizați în general? Cum puteți aplica cunoștințele dobândite în timpul acestei activități în viața de zi cu zi? De ce ai nevoie pentru a-ți îmbunătăți abilitățile de comunicare?

Ascultare activă / dialog controlat[24]

Timp: 60 minute (împreună cu explicarea regulilor, construirea grupurilor de trei persoane, în fiecare grup va fi trei runde de discuții de 10-15 minute.)

Materiale: nu sunt necesare

Scopul activității este de a experimenta cât de dificil este să fii un ascultător activ și să asculți pe ceilalți: de a învăța cum să fii atent, empatic, să înțelegi gândurile și sentimentele partenerului de conversație.

Descrierea activității:

Activitatea se va desfășura în grupuri de trei persoane. Două persoane (A și B) se vor gândi împreună la un subiect de dispută asupra căruia ar putea avea opinii diferite. A și B vor începe să discute despre subiectul ales, a treia persoană va observa în tăcere. Discuția va fi inițiată de A cu o declarație care va fi repetată pe scurt de B.

Pentru a adapta exercițiul la subiectul acestui curriculum, participanții pot alege un subiect legat de migrația de muncă sau de munca ca migrant. Desigur, orice alt subiect este, de asemenea, acceptabil. Scopul principal al acestui exercițiu este de a practica ascultarea activă.

- Dacă B va repeta corect informațiile auzite anterior, A va confirma cu un răspuns "corect". După aceea, B are oportunitatea de a răspunde/reacționa la declarația persoanei A.
- Dacă B nu a interpretat și nu a rezumat corect declarația, A va răspunde "fals". În acest caz, B va încerca încă o dată. Dacă B nu reușește atunci A va repeta declarația.

[24]Peter Dürrschmidt et al: Manual pentru traineri p. 39

- Până la acest punct în joc C va asculta, va monitoriza timpul și interveni numai în cazul în care participanții nu urmează regulile. C face notițe despre modul în care participanții aplică comunicarea nonverbală, expresiile verbale și abilitățile de ascultare activă.
- După 15 minute prima "rundă de discuții" se va termina. C va raporta către A și B cu privire la impresiile pe care a avut cu privire la comunicare acestora (5 minute).
- După aceea își schimbă rolurile, astfel încât toată lumea va fi și în poziția de observator.

Întrebări de debriefing

Cum a fost exercițiul? Cum a fost să fii observator? Cum a fost în rolul de ascultător? Cum a fost în rolul vorbitorului? Ce a fost ușor? Ce a fost dificil? Cu ce fel de dificultăți s-au confruntat participanții? Cum au trecut peste aceste dificultăți? Ce fel de sentimente au apărut în timpul exercițiului?

Poate cineva da una sau mai multe exemple din viața de zi cu zi despre cazuri în care s-au confruntat cu o situație similară de ascultare activă? În ce domenii din viața noastră putem aplica experiența pe care am dobândit-o în timpul acestui exercițiu? Cum putem folosi acest lucru în viața noastră de zi cu zi, de exemplu atunci când comunicăm în familie? Îl putem folosi și în mediul de lucru din țara de origine sau din țara de destinație?

4.2.3 Gestionarea conflictelor

„În mijlocul dificultății se află oportunitatea."
Albert Einstein

Viața de zi cu zi este plină de conflicte: intrăm în conflict la locul de muncă cu colegii și supraveghetorii, în conflicte acasă cu familia și conflicte în general în contexte interpersonale. Conflictul este văzut ca un fenomen negativ care este de cei mai mulți oameni preferat să fie evitat sau rezolvat cât mai repede, câteodată prin moduri radicale. Cu toate acestea, conflictele sunt o parte inevitabilă a vieții noastre și apar în cazul în care diferite valori, interese, sentimente, credințe și comportamente sunt în contrast. După cum spune citatul de mai sus în dificultatea sau conflictul din viața unei persoane sau organizații se ascunde posibilitatea de îmbunătățire. Situația migranților de muncă[25] (necunoscut, diferite culturi , diferențe culturale, bariere lingvistice) are o probabilitate crescută de conflicte.

Modelul Thomas Kilmann identifică două dimensiuni ale comportamentului într-o situație de conflict, și anume: asertivitatea și cooperarea. Asertivitatea este gradul în care o persoană încearcă să satisface propriile nevoi. Cooperarea este gradul în care o persoană încearcă să satisfacă preocupările celeilalte persoane. Relația dintre aceste două aspecte rezultă în cinci moduri distincte de management al conflictelor: evitarea (ocolind conflictul), acomodarea (încercarea de a satisface preocupările celeilalte persoane), compromiterea (încercarea de a

[25]Moștenitori Javne - Rudas J. 2009

găsi o înțelegere acceptabilă care satisface doar parțial preocupările ambelor persoane), concurența (încercarea de a satisface preocupările cuiva în detrimentul altora), colaborarea (încercarea de a găsi o soluție câștig-câștig care satisface complet preocupările ambelor persoane).

Pe baza acestui model, din interviurile pe care le-am realizat în cadrul cercetării NAMED pentru studiul nostru, am ajuns la concluzia că situația vieții migranților de muncă ar putea aduce mai multe conflicte, dar reacția migranților ar putea fi, în general, evitarea sau acomodarea.

În această lecție vă recomandăm să încercați diferite tipuri de exerciții: studiu de caz/joc de rol (despre un conflict în familie sau mediul de lucru). Participanților li se poate cere să descrie sau să creeze ei înșiși situații de conflict pe baza experiențelor lor.

Activități

Cerc de heliu[26]

Materiale: cerc hula hoop ușor,1pentru fiecare echipă de maxim 7 persoane

Timp: 30 min.

Scopul activității este de a experimenta conflictele, de a lucra prin conflicte pentru a atinge un obiectiv de echipă.

Descrierea activității:

Membrii grupurilor de maxim 7 persoane formează un cerc. Ei trebuie să stea aproape unul de altul, umăr cu umăr, și trebuie să ridice brațele la același nivel cu brațele lor pe verticală (ținându-le la nivelul pieptului) și degetele arătătoare întinse. Această poziție a mâinii trebuie menținută pe durata activității. Facilitatorul va plasa un cerc hula hoop pe cercul format din degete.

Reguli: Sarcina este de a pune pur și simplu cercul la sol. Toți participanții trebuie să mențină contactul cu cercul în orice moment cu ambele degete. Dacă cineva pierde contactul sau degetele lui alunecă de pe cerc, echipa trebuie să-și asume poziția de pornire și să înceapă din nou. Odată ce echipa înțelege obiectivul și regulile,formatorul așează cercul în poziția de pornire și începe activitatea. De obicei, cercul începe să urce, ca prin magie.

Cercul va avea tendința de a se înălța. După câteva încercări, facilitatorul poate interveni pentru a conduce o scurtă discuție de reflecție asupra a ceea ce se întâmplă, ce fel de idei sau strategii are grupul sau membrii săi pentru a rezolva sarcina. În cazul în care după mai multe încercări un ritm comun nu este în creștere, facilitatorul poate ajuta prin introducerea unui alt exercițiu scurt.

[26]Marry Scannell: Marea carte a jocurilor de rezolvare a conflictelor p. 47

Simte timpul

Participanții sunt rugați să închidă ochii și după un semnal de pornire să numără până la douăzeci (în liniște, în sine). Cei care ajung la douăzeci pot deschide ochii și se pot uita în jur, dar să rămână tăcuți. Vor fi participanți care vor deschide ochii mai devreme decât alții. Cu acest exercițiu participanții pot experimenta relativitatea timpului și importanța unui ritm comun de lucru.

Lecția din acest exercițiu poate fi aplicată la activitatea cu cercul hula hoop. Ar putea fi important să se introducă o măsură sau un ritm pentru membrii grupului, care este clar pentru fiecare participant.

În cazul în care participanții nu reușesc să finalizeze sarcina, activitatea va fi închisă și discuția va fi condusă pe tema: cum să ne ocupăm de astfel de cazuri- în care nu reușim să finalizăm ceea ce avem de făcut, în cazuri în care ne întâlnim cu eșecul. Participanții pot încerca exercițiul din nou mai târziu, după ce au făcut alte activități.

Întrebări de debriefing:

Care au fost gândurile inițiale cu privire la această activitate? Ce a constituit o provocare în această activitate? Ce a făcut-o dificilă? A apărut cineva ca lider? Ce a făcut aceasta persoană pentru a demonstra o calitate de lider? Cum au influențat percepțiile participanților comportamentul? Cât de eficientă a fost echipa în a face față frustrării? Echipa a avut vreun conflict? De ce, sau de ce nu? Cum a fost rezolvat conflictul? Cum ați echilibrat responsabilitatea individului cu obiectivul echipei? Care sunt situațiile din viața reală, care pot fi similare cu această provocare? Vă confruntați cu situații similare ca și lucrător migrant? Ce puteți aplica în viața de zi cu zi sau la locul de muncă din ceea ce ați învățat aici?

Notă: În timpul aceste activități frustrările pot deveni atât de mari încât îngreunează comunicarea în grup și membrii echipei pot da vina unul pe celălalt și se pot ataca verbal unul pe altul. Fiți pregătiți să opriți activitatea, să conduceți o discuție, să continuați cu alte activități și, în cele din urmă, să reveniți la ea mai târziu, după ce învățați câteva abilități utile de soluționare a conflictelor.

Studiu privind cazurile de conflict

Timp: 60-90 min

Materiale: pixuri, hârtii

Scopul activității este de a pune strategiile de gestionare a conflictelor în practică.

Descrierea activității:

Participanții sunt rugați să creeze un studiu de caz după o situație de conflict:
Pasul 1. Cereți participanților să formeze perechi (sau formați perechi cu un exercițiu energizant). Fiecare pereche primește o foaie de hârtie A4 și va fi însărcinat să descrie cîte o situație de conflict răspunzând la următoarele întrebări. (Ei vor face acest lucru fără a încerca să rezolve conflictul.)
În conflict va fi inclus cel puțin un migrant. Fiecare pereche va avea caz diferit: 1. - Un migrant și un lucrător nativ, 2. doi migranți, 3. un migrant de muncă și angajatorul sau superiorul, 4. un migrant șiun membru al familiei lui, 5. un pacient sau un client și un migrant de muncă.

- Cine sunt participanții? (dați-le numele și 2-3 trăsături de personalitate)
- Care este contextul?
- Ce fel de personalitate au participanții? Care sunt valorile lor?
- Care este subiectul conflictului?
- Creați o conversație pentru a ilustra conflictul real.

În timpul sarcinii facilitatorul va merge la fiecare pereche pentru a da instrucțiuni suplimentare dacă este necesar.

Pasul 2. Fiecare pereche dă studiul de caz următoarei perechi. Participanții sunt rugați să folosească cealaltă parte a lucrării și să răspundă la următoarele întrebări:

- Vă rugăm să rescrieți conversația într-un mod care ar funcționa mai bine.
- Ce pot învăța participanții conflictului din această situație?

După ce răspund la întrebări, participanții își împartășesc cazurile cu întreg grupul.

Facilitatorul introduce modelul Thomas Kilmann și conectează exercițiile și modelul. Apoi cere participanților să identifice modurile de gestionare a conflictelor pe care le-au găsit utilizate în studiile lor de caz.

Stil concurent - Asertiv și necooperant. Vă puteți aștepta la un refuz în a negocia luând în considerare opinia altor persoane.

Stil de colaborare - Asertiv și de cooperare. Acest stil constă în a lua în considerare atent opiniile fiecărei părți, inclusiv o discuție obiectivă care rezultă în înțelegere reciprocă.

Stil compromis - Moderat asertiv și de cooperare. Nu dă nici unui părți tot ce-și doresc, dar ambele părți primesc suficient pentru a lăsa fiecare parte mulțumită.

Stilul evitării - Neasertiv și necooperant. Acest lucru este văzut ca retragerea din conflict sau refuzul de a aborda conflictul.

Stilul acomodării - neasertiv și de cooperare. Rezultatul este acomodarea prin recunoașterea și acceptarea părerii altei părți despre problema actuală.

Întrebări de debriefing:

Cum a fost să dezvolți o situație de conflict și să scrii o conversație? Te-ai confruntat cu vreo dificultate? Ce s-a întâmplat când ai primit un alt caz? Ai fost inspirat de propriile experiențe sau a fost o ficțiune? Esti mulțumit de modul în care ai rescris conversația? Cum vă simțiți în acele situații de conflict pe care le-ați descris? Cum te-ai comporta în aceeași situație? Ce puteți lua cu voi din acest exercițiu?

Exercițiu de final

Cine voi deveni?[27]

Timp: 30 min

Materiale: hârtii, pixuri

Scopul activității este de a rezuma cursul, de a avea o reflecție asupra formării, cursului și lucrurilor învățate.

Descrierea activității:

Grupul stă într-un cerc.

Facilitatorul cere participanților să se gândească la întregul curs și să reflecteze asupra proceselor care s-au întâmplat în cadrul grupului și să încerce să formuleze ce fel de schimbări au fost încurajate să se întâmple. După câteva minute de gândire toată lumea scrie numele lor pe partea de sus a unei foi de hârtie și după acea scrie 8-10 propoziții (în funcție de amploarea secțiunii, ore de activitate și subiectele discutate). Textul pe care participanții îl scriu va începe cu unul dintre cele două începuturi: "Voi fi o persoană care..."/"Aș dori să fiu o persoană care..."

După ce toată lumea a terminat de scris, se dă foaia persoanei care stă la dreapta lor. Toată lumea citește apoi ceea ce a fost scris de colegul lui de grup, și după care trece hârtia mai departe la următorul participant, până când hârtia ajunge înapoi la proprietarul său inițial.

Pe măsură ce foile s-au întors, facilitatorul le va cere participanților să-și exprime câteva sentimente și gânduri despre intențiile lor de schimbare și intențiile altor participanți de schimbare în viitor.

Bibliografie:

[27]Rudas Janos: Moștenirea lui Delfi. Teorie, metodă, practică p. 261

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 Dürrschmidt, Joachim Koblitz, Marco Mencke, Andrea Rolofs, Konrad Rump, Susanne Schranmm, Jochen Strasmann: Trénerek kézikönyve, Z-Press Kiadó, 2008;

Rudas János: Delfi örökösei – Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlatok, Lélekben Otthon Kiadó, 2007;

Rudas János: Javne örökösei – Fejlesztő tréningcsoportok – elvek, módszerek, gyakorlatcsomagok, Lélekben Otthon Kiadó, 2009;

Taunzte E., Urban R., Brenda S., Dowden G, Green S., Geudens T. ID Booklet Ideas for Inclusion & Diversity, 2008; https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf

The Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL), https://casel.org/

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/

Personal SWOT Analysis

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

Self Talk

https://self-compassion.org/exercise-5-changing-critical-self-talk/

https://nickwignall.com/negative-self-talk/

Wheel of emotions,

https://www.6seconds.org/2020/08/11/plutchik-wheel-emotions/

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=XGwJwIDJ9LU

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. (Subtitles available in 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 (Subtitles available in every project language)
https://www.ted.com/talks/tiffany_watt_smith_the_history_of_human_emotions?referrer=playlist-what_are_emotions

Resources personal skills and social awareness

ID Booklet Ideas for Inclusion & Diversity

A practical educational booklet about Inclusion and Diversity developed for youth.

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

Positivepsychology

A community, science-based online-resource and knowledge-base, which offers courses, techniques, tools and tips to help you put positive psychology into practice in everyday work for therapists, psychologists, counselors, coaches, teachers or practitioners. Language: English

https://positivepsychology.com/

Önismereti és fejlesztési gyarkorlatok (Exercises for self-awareness and self developement

A book with exercises, activities for self awareness and development. Language: Hungarian

http://www.okv.info.hu/ONISMERETI%20ES%20FEJLESZTESI%20GYAKORLATOK.pdf

A collection of self-awareness and communication exercises for youth and adults, structured in different categories on the page of the University Eszterházy Károly from Eger. Language: Hungarian

https://uni-eszterhazy.hu/hefoppalyazat/tanszemfejl/gyakorlatok_jtkok_gyjtemnye.html

Készség és kompetenciafejlesztő képzés tananyaga / Önismeret és személyiségfejlesztés modul

Interreg-IPA CBC Magyarország-Szerbia HUSRB/1602/42/0152 / Acronym: Socioagro

A learning curriculum for developing skills and competencies, including a module for self and personality development. Language: Hungarian

https://kathaz.hu/wp-content/uploads/2019/02/O%CC%88nismeret_e%CC%81s_szeme%CC%81lyise%CC%81gfejlesznte%CC%81s_tananyag.pdf

Cetățenia Activă – Curriculum IMPACT / Active citizenship – IMPACT curriculum 2016

New Horizons Foundation, Cluj-Napoca. A facilitation guide for IMPACT group leaders. Language: Romanian

https://noi-orizonturi.ro/resurse/Oameni%20de%20IMPACT/Curriculum-IMPACT-2016.pdf

Magazin de împrumuturi – Activități experiențiale outdoor 2018

Experiential Activities Renting Shop Toolkit- a guide with experiential activities to use in service of learning and outdoor education**, for** toolkit coordinators and content developers,New Horizons Foundation, Cluj-Napoca. Language: Romanian

https://noi-orizonturi.ro/resurse/Oameni%20de%20IMPACT/Magazin%20Imprumuturi%20Bleed%203mm.pdf

Komunikációs és csapatépítő játékok

Games of communication and teambuilding. Language: Hungarian

https://moderniskola.hu/2018/08/kommunikacios-csapatepito-es-onismereti-jatekok-az-evkezdesre/

Önismereti és társismereti tréning blokk foglalkozások Selection of activities for selfknowledge. Language: Haungarian

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

Ifjúság – Módszertár / 100 Nonformális módszer és szituációs megoldás / Collection of tools: 100 of nonformal and situational exercices. Language: Hungarian

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

https://www.ndi.org/sites/default/files/Energisers.pdf

***The page of the VIA Institute on Character*, Cincinnati, Ohio is** anon-profit organization working in the science of character strengths. They create and validate surveys of character, support researchers, and develop practical strengths-based tools for individuals and professionals, such as therapists, managers and educators. https://www.viacharacter.org/

The organization 'New World of Work' has developed an assessment system for "21st Centrury Skills" including "Resilience", "Self-Awareness" and "Social/Diversity Awareness" among others. Limba Engleză https://newworldofwork.org/badges/

Training manual for facilitators: Using soft skills in non-formal education by Dr. Kaustuv Kanti Bandyopadhyay, Ms Priti Sharma Este un manual conceput pentru a construi o înțelegere a conceptelor de competențe soft în educația non-formală. Este un manual de referință în educație non-formală, o carte sursă pentru sesiuni de formare eșantion, materiale și exercițiile care urmează să fie utilizate în timpul unei astfel de formări. Acesta este compus din etape și activități pentru facilitarea formării cu privire la competențele soft. Limba: Engleză

https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/training-manual-facilitators-using-soft-skills-non-formal-education

"Uczyć się inaczej. Kompendium wiedzy o edukacji pozaformalnej na podstawie doświadczeń uczestników i uczestniczek Programu „Młodzież w działaniu" (2007-2013)" Pentru a învăța diferit. Compendiu de cunoștințe privind educația non-formală bazată pe experiența participanților la Programul "Tineretl în Acțiune", inclusiv capitole precum: "Despre învățare și educație", "Despre educația non-formală - procesul său de filozofie și învățare", "Despre beneficiile educației non-formale", "Despre provocările educației non-formală", "Vocile participanților la activitățile de educație non-formală" Language: Pooneză http://czytelnia.frse.org.pl/media/FRSE_RAY_wartosc-edukacji_www.pdf

"Nieodkryty kraj. Przyszłość, rozwój osobisty oraz zarządzanie zmianą w kontekście szkoleń EVS" ("O țară nedescoperită. Dezvoltarea personală și managementul schimbării în contextul formării EVS"). Inclusiv capitole precum: "O țară nedescoperită. Învățarea prin experiență în timpul EVS, viitorul în contextul trainingurilor EVS, Metode de lucru pe tema viitorului în timpul

formării EVS, Dezvoltarea - magia vieții și învățarea non-formală, să creezi un mediu propice dezvoltării, vorbește despre managementul schimbării, lucrul cu metafore și povești etc.

Limba: poloneză / http://czytelnia.frse.org.pl/nieodkryty-kraj/

"Sześć kontekstów uczenia (się) dorosłych" ("Șase contexte de învățare a adulților") inclusiv capitole precum: "omul care învață", "educație non-evidentă", "motivație și angajament", "zona restricțiilor", "valiza educatorului", "Viitorul începe mâine.Limba poloneză http://czytelnia.frse.org.pl/szesc-kontekstow-uczenia-sie-doroslych/