



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



ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΟ ΠΑΡΑΓΩΓΟ 6

ΤΕΛΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ

Κωδικός Έργου: 2016-1-IT01-KA202- 005498

"Κατευθυντήριες γραμμές για την ένταξη των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο στην εργασία"

Re.Inclusion



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



Συντάκτες

INCOMA

Υπεύθυνος συνεργάτης

INCOMA

Τόμος 1, Φεβρουάριος 2018

Τελευταία εκδοχή 15 Απριλίου 2019

Το προϊόν αυτό είναι ένα προϊόν / πνευματική παραγωγή που παράγεται στο πλαίσιο του Erasmus + από το Έργο « Κατευθυντήριες γραμμές για την ένταξη των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο στην εργασία» Πνευματική Παραγωγή n.6 - "Αναφορά Δια ζώσης εκπαίδευσης και Εξωτερική καθοδήγηση", συντονισμένη από τον εταίρο INCOMA (Σεβίλλη, Ισπανία).

Επικοινωνήστε με τους συντάκτες:

jguerrero@incoma.net; bgonzalez@incoma.net



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	- 4 -
2. ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ.....	- 5 -
3. ΑΝΑΘΕΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	- 6 -
4. ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΔΟΚΙΜΗ.....	- 8 -
ΙΤΑΛΙΑ.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.- 8 -
ΓΕΡΜΑΝΙΑ.....	- 9 -
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	- 11 -
ΕΛΛΑΔΑ	- 13 -
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ.....	- 15 -
ΙΣΠΑΝΙΑ	- 17 -
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΩΝ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΩΝ ΣΧΟΛΙΩΝ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	- 18 -
5. ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.- 20 -
6. ΠΙΝΑΚΕΣ.....	- 40 -



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το πνευματικό προϊόν 6 (ΙΟ6) επιδιώκει τη δημιουργία ενός προγράμματος κατάρτισης που βασίζεται σε μαθησιακά περιεχόμενα τα οποία ανταποκρίνονται στις ικανότητες του επαγγελματία / λειτουργού που εργάζεται με πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο.

Έτσι, ένας από τους κύριους στόχους του έργου RE.INCLUSION είναι η εκπόνηση μιας κατάρτισης η οποία είναι αποτέλεσμα των προηγούμενων Πνευματικών Προϊόντων (ΠΠ), ειδικά του ΠΠ3, σχετικά με την ανάλυση των αναγκών κατάρτισης, και του ΠΠ4 σχετικά με το προφίλ ικανοτήτων του επαγγελματία που εργάζεται με πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο.

Ως εκ τούτου, η έκθεση σχετικά με τα πνευματικά παράγωγα 6 και 7, δηλαδή σχετικά με το πρόγραμμα κατάρτισης «Δια ζώσης και εξωτερικής καθοδήγησης» και το «Μάθημα ηλεκτρονικής μάθησης και η κοινότητα μάθησης» αποσκοπεί να εξηγήσει τη διαδρομή που ακολουθείται από την εταιρική σχέση RE.INCLUSION, ώστε να εκπονήσει το Εκπαιδευτικό πρόγραμμα, συμπεριλαμβανομένου του Αναλυτικού Προγράμματος και του Εγχειριδίου Δασκάλου.



2. ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

Το Πνευματικό Παράγωγο 3 (ΠΠ3) "Αναφορά Ανάλυσης Αναγκών Εκπαίδευσης" συγκεντρώνει τα ερωτηματολόγια και τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήσαν όλοι οι εταίροι του έργου, με βάση τα ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν από 25-30 λειτουργούς που εργάζονται με πρόσφυγες σε κάθε χώρα-εταίρο.

Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας, έδειξαν ότι οι βασικές γνώσεις σχετικά με τις οποίες οι εμπλεκόμενοι σε όλες τις χώρες-εταίρους έχουν μεγαλύτερη ανάγκη κατάρτισης, και επομένως αυτές στις οποίες πρέπει να εστιάσει η εταιρική σχέση κατά τη διάρκεια της φάσης κατάρτισης, είναι οι εξής:

1. Γνώση των εργατικών νόμων
2. Γνώση των νόμων περί μετανάστευσης και ασύλου
3. Διαπολιτισμική γνώση
4. Γνώση ξένων γλωσσών

Το ΠΠ4 ανέλυσε το προφίλ των αρμοδιοτήτων του επαγγελματία που εργάζεται με πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο. Η τελική έκθεση περιγράφει την ανάλυση εργασίας όλων των επαγγελματιών / λειτουργών και βασίζεται αφενός στις εκθέσεις των εταίρων, και αφετέρου, σε ένα συγκεκριμένο σύνολο στατιστικών δοκιμών που πραγματοποίησε ο κάθε υπεύθυνος εταίρος.

Η έκθεση αυτή παρήγαγε έναν πίνακα περιγραφής στον οποίο προσδιορίστηκαν μερικές βασικές δραστηριότητες που θεωρήθηκαν σημαντικές στην καθημερινή εργασία των λειτουργών. Θεωρήθηκε ότι το έργο ενός λειτουργού που εργάζεται με πρόσφυγες ή αιτούντες άσυλο διαιρείται σε τρεις διαφορετικές φάσεις: προκαταρκτική, ανάλυσης και τελική. Κατά τη διάρκεια αυτών των φάσεων, υπήρξαν ορισμένες βασικές δραστηριότητες που χαρακτηρίστηκαν ως οι πιο σημαντικές και συχνές:

- Προκαταρκτική φάση: πρώτη επαφή και παραπομπή, διεξαγωγή συνέντευξης, χαρτογράφηση ικανοτήτων και υπηρεσίες μετάφρασης ·
- Φάση ανάλυσης: κατάρτιση βιογραφικού σημειώματος, κατάρτιση επαγγελματικού σχεδίου δράσης, βοήθεια για την αναζήτηση εργασίας, οργάνωση υποστήριξης γλωσσών και νομικές πληροφορίες ·
- Τελική φάση: παρακολούθηση και έλεγχος των αποτελεσμάτων.

Λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της ανάλυσης των IO3 και IO4, ορίστηκε ένα σαφές πλαίσιο των απαραίτητων μαθησιακών περιεχομένων κατά την τρίτη συνάντηση εταίρων στη Σεβίλλη, τον Σεπτέμβριο του 2017. Όλοι οι εταίροι συμφώνησαν να διαιρέσουν την κατάρτιση στις ακόλουθες 6 ενότητες:

1. Νομικές πληροφορίες
2. Ενσωμάτωση στο σχολικό / εκπαιδευτικό σύστημα
3. Εργασιακή ενσωμάτωση
4. Διδασκαλία γλώσσας
5. Διαπολιτισμικές ικανότητες
6. Εγκάρσιες δεξιότητες

3. ΑΝΑΘΕΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ

Ένα κεφάλαιο ανατέθηκε σε κάθε εταιρό για το οποίο θα έπρεπε να προετοιμάσει το πρόγραμμα σπουδών ανά διδακτική ενότητα. Επιπλέον, η εταιρική σχέση αποφάσισε να αναπτύξει το περιεχόμενο ενός τμήματος της κατάρτισης προκειμένου να εφαρμοστεί η φάση της δοκιμής της δραστηριότητας, η οποία θα είναι διαρθρωμένη με μεικτό τρόπο (δια ζώσης και διαδικτυακά) ώστε να ανταποκρίνεται στους στόχους των ΠΠ6 και ΠΠ7.

Έτσι, η ανάπτυξη της εκπαίδευσης που θα δοκιμαστεί θα επικεντρωθεί στα εξής:

- **Κεφάλαιο 5. Διαπολιτισμικές ικανότητες** - όλες οι ενότητες για διδασκαλία δια ζώσης.
- **Κεφάλαιο 3. Εργασιακή ενσωμάτωση** - Ενότητα 3.3 Βοήθεια για την αναζήτηση εργασίας σε διαδικτυακό μάθημα

Επομένως, η οργάνωση της ανάθεσης καθηκόντων ανά εταιρό παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗΣ ΕΝΟΤΗΤΩΝ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ
1. Νομικές πληροφορίες	1.1 Πρώτη επαφή και παραπομπή	UAB EU Trade	Χωρίς εκπαιδευτικό υλικό
	1.2 Υπηρεσίες μετάφρασης		
	1.3 Παρακολούθηση		
2. Ενσωμάτωση στο σχολικό / εκπαιδευτικό σύστημα	2.1 Συμβουλευτική	Creative Learning Programmes Ltd. (CLP)	Χωρίς εκπαιδευτικό υλικό
	2.2 Μαθησιακά μονοπάτια		
	2.3 Παρακολούθηση		
3. Εργασιακή ενσωμάτωση	3.1 Προσωπικό προφίλ	Studio Risorse S.r.l	Χωρίς εκπαιδευτικό υλικό
	3.2 Επαγγελματικό πλάνο		
	3.3 Βοήθεια για την αναζήτηση εργασίας		Studio Risorse S.r.l (e-learning)
	3.4 Παρακολούθηση		Χωρίς εκπαιδευτικό υλικό
4. Διδασκαλία γλώσσας	4.1 Καθορισμός επιπέδου γλωσσικής επάρκειας	Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V. (GLL)	Χωρίς εκπαιδευτικό υλικό
	4.2 Προφορική επικοινωνία		
	4.3 Διδακτικές μεθοδολογίες		
	4.4 Οργάνωση υπηρεσιών μετάφρασης		
	5.1 Διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση και προσαρμογή	INCOMA	INCOMA



5. Διαπολιτισμικές ικανότητες	5.2 Διαπολιτισμική επικοινωνία και δεξιότητες διαμεσολάβησης		
	5.3 Διαπολιτισμικές τεχνικές για την εργασιακή και κοινωνική ένταξη των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο	Il Sicomoro Soc. Coop. Soc.	5.3.1 Διδασκαλία GLL
			5.3.2 Συμβουλευτική: Νομικές πληροφορίες UAB EU Trade
			5.3.3 Συμβουλευτική: Εργασιακή και κοινωνική ενσωμάτωση EELI
			5.3.4 Διαμεσολάβηση Il Sicomoro
5.3.5 Παρακολούθηση CLP			
6. Εγκάρσιες δεξιότητες	6.1 Τεχνικές συνέντευξης	European Education and Learning Institute (EELI)	Χωρίς εκπαιδευτικό υλικό
	6.2 Διαχείριση συγκρούσεων		
	6.3 Διαχείριση άγχους		
	6.4 Ομαδική εργασία		



4. ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΔΟΚΙΜΗ

Κατά το τελευταίο τρίμηνο του 2018 και τους πρώτους μήνες του 2019, όλοι οι εταίροι πραγματοποίησαν τις πιλοτικές δοκιμές που προβλέπονται στο σχέδιο.

Συγκεντρώσαμε τα κύρια αποτελέσματα και τα σχόλια των εκπαιδευτών σχετικά με τις πιλοτικές δοκιμές που διενεργήθηκαν σε κάθε χώρα εταίρο. Παρουσιάζουμε τα αποτελέσματα ως εξής:

ΙΤΑΛΙΑ:

Αριθμός συναντήσεων: 2 συναντήσεις αποτελούμενα από 20 μαθήματα που παραδόθηκαν σε 4 ημέρες

Ημερομηνίες και τοποθεσία: 24/05 - 13/06 - 05/07 - 09/07 2018 στο San Chirico Raparo (PZ)

25/05 - 06/07 - 09/07 - 14/06 2018 στη Matera

Ομάδες-στόχος: επαγγελματίες που εργάζονται για την ένταξη πολιτικών προσφύγων και αιτούντων άσυλο ή άτομα που ενδιαφέρονται για αυτόν τον τομέα

Αριθμός ατόμων σε κάθε συνάντηση: 25 άτομα στη Matera. 10 άτομα στο San Chirico Raparo (PZ)

Περιεχόμενα σε κάθε συνάντηση: Επικοινωνία, γενικές πτυχές / Διαπολιτισμική επικοινωνία / Γλωσσική και μη λεκτική επικοινωνία / Ενσυναίσθηση και ενεργητική ακρόαση / Στυλ επικοινωνίας και επιβολής / "Ναι και όχι" / Διδασκαλία / Συμβουλευτική: Νομική πληροφόρηση / Συμβουλευτική: Εργασιακή και κοινωνική ενσωμάτωση/ Διαμεσολάβηση/ Παρακολούθηση/ Προσδιορισμός κουλτούρας/ Πλουραλισμός, Διαπολιτισμικότητα, πολυπολιτισμικότητα/ Κατανόηση αμφισημίας/ Κατανόηση πολιτισμικών προτύπων/ Στερεότυπα και προκαταλήψεις/ Εκπολιτισμός: Ενοιολογικός προσδιορισμός, μοντέλα, στρατηγικές και αποτελέσματα / Πολιτισμικό σοκ: έννοια και συμπτώματα / Μοντέλο καμπύλης U & W / Σύνδρομο Οδυσσέα: έννοια, αιτίες, συμπτώματα και πρόληψη

Ανατροφοδότηση των συμμετεχόντων: Γενικώς, η ανταπόκριση των συμμετεχόντων ήταν πολύ καλή. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες ήταν επαγγελματίες που ήδη εργάζονται για την ενσωμάτωση πολιτικών προσφύγων και αιτούντων άσυλο, έτσι σκέφτηκαν ότι τα μαθήματα ήταν πραγματικά χρήσιμα και εύκολα προσαρμόσιμα στην καθημερινή τους εργασία.



ΓΕΡΜΑΝΙΑ:

Αριθμός συναντήσεων: 9

Ημερομηνίες και τοποθεσία: 13.08.2018 / 25.09.2018 / 08.10.2018 / 01.10.2018 / 30.07.2018 / 10.09.2018 / 24.09.2018 / 10.08.2018 / 10.11.2018

Όλες οι δοκιμές έγιναν στο Passau, Ort 9

Ομάδες στόχος:

Επαγγελματίες και εθελοντές που εργάζονται με πρόσφυγες

Αριθμός ατόμων σε κάθε συνάντηση:

Περίπου 9 ανά συνάντηση. Οι συνολικοί συμμετέχοντες ήταν 28.

Περιεχόμενα σε κάθε συνάντηση:

Δ.Ε. 5.1.1.- Προσδιορισμός κουλτούρας

D.U 5.1.2.- Πλουραλισμός, Διαπολιτισμικότητα, πολυπολιτισμικότητα

D.U 5.1.3.- Κατανόηση αμφισημίας + 3 επιπλέον δραστηριότητες

D.U 5.1.4.- Κατανόηση πολιτισμικών προτύπων + 1 επιπλέον δραστηριότητα

D.U 5.1.5.- Στερεότυπα και προκαταλήψεις + 1 επιπλέον δραστηριότητα

D.U 5.1.6.- Εκπολιτισμός: Ενοιολογικός προσδιορισμός, μοντέλα, στρατηγικές και αποτελέσματα

D.U 5.1.7.- Πολιτισμικό σοκ: έννοια και συμπτώματα + 1 επιπλέον δραστηριότητα

D.U 5.1.8.- Μοντέλο καμπύλης U & W

D.U 5.1.9.- Σύνδρομο Οδυσσέα: έννοια, αιτίες, συμπτώματα και πρόληψη

L.U. 5.2 Διαπολιτισμική επικοινωνία και δεξιότητες διαμεσολάβησης

D.U 5.2.1.- Επικοινωνία, γενικές πτυχές

D.U 5.2.2.- Διαπολιτισμική επικοινωνία + 1 επιπλέον δραστηριότητα

D.U 5.2.3.- Γλωσσική και μη λεκτική επικοινωνία

D.U 5.2.4.- Ενσυναίσθηση και ενεργητική ακρόαση: έννοια, επίπεδα, εμπόδια + 1 επιπλέον δραστηριότητα

D.U 5.2.5.- Στυλ επικοινωνίας και επιβολής + 1 επιπλέον δραστηριότητα

D.U 5.2.6.- "Ναι και όχι" + 1 επιπλέον δραστηριότητα

L.U. 5.3 Διαπολιτισμικές τεχνικές για την εργασιακή και κοινωνική ένταξη των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο

D.U 5.3.1.- Διδασκαλία



D.U 5.3.2.- Συμβουλευτική: Νομική πληροφόρηση

D.U 5.3.3.- Συμβουλευτική: Εργασιακή και κοινωνική ενσωμάτωση

D.U 5.3.4.- Διαμεσολάβηση

D.U 5.3.5.- Παρακολούθηση

Σχόλια:

Αναπτύξαμε και προσαρμόσαμε αρκετό πρόσθετο εκπαιδευτικό υλικό, καθώς το υπάρχον υλικό ήταν πολύ γενικό και χρειάστηκε προσαρμογή στην εθνική κατάσταση.

Ανατροφοδότηση των συμμετεχόντων:

Για τους περισσότερους από τους συμμετέχοντες το υπάρχον υλικό, ειδικά σχετικά με την ένταξη στην εργασία ήταν υπερβολικά θεωρητικό και θεωρήθηκε «άχρηστο». Ως εκ τούτου, αναπτύξαμε πολλά πρόσθετα υλικά για να τους στηρίξουμε άμεσα και να τους δώσουμε ένα πιο πρακτικό υλικό.

Αφού έγιναν οι άνωθεν αλλαγές, οι συμμετέχοντες ήταν πολύ ευχαριστημένοι με τα παραδοτέα.



ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ:

Αριθμός συναντήσεων: 3

Ημερομηνίες και τοποθεσία: Συνάντηση **A:** 12/09/2018, Συνάντηση **B:** 19/09/2018, and Συνάντηση **C:** 26/09/2018. Πραγματοποιήθηκαν στο *Hill Street Design House*, 3 Hill St, Edinburgh EH2 3JP, UK

Ομάδες στόχος: Adult Operators and trainers working with migrants, refugees and Asylum-seekers

Αριθμός ατόμων σε κάθε συνάντηση: **A:**13(*10) **B:** 12(*11) **C:**18 (*14)

Οι αριθμοί σε παρένθεση αναφέρονται στους πραγματικούς αριθμούς συμμετεχόντων. Οι αριθμοί εκτός παρένθεσης αναφέρονται στα άτομα που είχαν δηλώσει συμμετοχή αλλά ακύρωσαν ή απλώς δεν εμφανίστηκαν την ημέρα διεξαγωγής του μαθήματος.

Περιεχόμενα σε κάθε συνάντηση:

A: Διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση και προσαρμογή:

Εισαγωγή προγράμματος Re-inclusion και των μαθημάτων
Εισαγωγή και δραστηριότητες γνωριμίας;
Κατανόηση πολιτισμικών προτύπων/Πλουραλισμός, Διαπολιτισμικότητα, πολυπολιτισμικότητα,
Κατανόηση αμφισβησίας; 3 δραστηριότητες.

Σtereότυπα και προκαταλήψεις. Εκπολιτισμός, Πολιτισμικό σοκ, Μοντέλο καμπύλης U & W
Σύνδρομο Οδυσσέα, Δραστηριότητες, επιπλέον υλικό, συζήτηση.
Αξιολόγηση

B: Διαπολιτισμική διδασκαλία και δεξιότητες διαμεσολάβησης

Εισαγωγή προγράμματος Re-inclusion και των μαθημάτων
Εισαγωγή και δραστηριότητες γνωριμίας
Πολιτισμικές διαστάσεις
Ανάγκες υποστήριξης προσφύγων
Επικοινωνία
Σύστημα παροχής ασύλου στην ΕΕ
Νομοθετικό πλαίσιο
Νομική βοήθεια και δικαιώματα προσφύγων
Αξιολόγηση

C: Διαπολιτισμική Συμβουλευτική: Εργασιακή και κοινωνική ενσωμάτωση. Διαμεσολάβηση. Παρακολούθηση

Εισαγωγή προγράμματος Re-inclusion και των μαθημάτων
Εισαγωγή και δραστηριότητες γνωριμίας
Διαμεσολάβηση
Εργασιακή και κοινωνική ενσωμάτωση, μέρος 1
Εργασιακή και κοινωνική ενσωμάτωση, μέρος 2
Μέθοδοι αξιολόγησης
Αξιολόγηση



Ανατροφοδότηση συμμετεχόντων:

Συνάντηση Α:

[+] **Θετική:** “καλή οργάνωση”, “καλές πρακτικές ασκήσεις, τροφή για επιπλέον έρευνα επί του θέματος”

Ουδέτερη/Εποικοδομητική: “Απαραίτητη περισσότερη ομαδική εργασία”

[-] **Αρνητική:** “μικρή γραμματοσειρά στο Powerpoint”, “μεγάλη διάρκεια, θα μπορούσε να είναι πιο επικεντρωμένο/συμπυκνωμένο”

Συνάντηση Β:

[+] **Θετική:** “Ωραίες μελέτες περίπτωσης και προσωπικά παραδείγματα, ενδιαφέρουσες συζητήσεις, ωραία άσκηση γνωριμίας”, “πολύ ενδιαφέρον και απολαυστικό”, “Εκπληκτικό”, “εξαιρετικά ενδιαφέρουσα και παράδοση”.

Ουδέτερη/Εποικοδομητική: “ήταν απαραίτητος περισσότερος χρόνος για συζήτηση”, “θα ήταν καλό αν ήταν διαθέσιμη η βιβλιογραφία”

[-] **Αρνητική:** “δεν υπήρχε αρκετός χρόνος για να καλυφθεί το υλικό”, “δεν υπήρχε χρόνος παρά μόνο για τις Πολιτισμικές διαστάσεις, υπερβολική παράδοση”, “Δεν ήταν αρκετός ο χρόνος”, “έλλειψη συμμετοχής”.

Session C:

+ **Θετική:** “Μου άρεσε αρκετά!”, “Τα παραδείγματα του εκπαιδευτή ήταν ιδιαίτερος ενδιαφέροντα”, “Οι δραστηριότητες ήταν διασκεδαστικές και κατάλληλες για το μάθημα”, “Σας ευχαριστώ!”, “Ο εκπαιδευτής ήταν άριστος και οι προσωπικές του εμπειρίες πραγματικά ζωντάνεψαν το υλικό”

Ουδέτερη/Εποικοδομητική: “Στην δραστηριότητα γνωριμίας, καλό θα ήταν να υπάρχει η επιλογή -άλλο- για το γένος/θρήσκευμα κτλ.”, “Περισσότερες πρακτικές ασκήσεις, λιγότερη παράδοση!”, “θα ήταν χρήσιμο περισσότερο περιεχόμενο γενικώς”, “περισσότερη διάδραση ανάμεσα στους συμμετέχοντες θα ήταν απαραίτητη”

- **Αρνητική:** “Το Powerpoint είχε περίεργη εμφάνιση και οι γραμματοσειρές ήταν διαφορετικές ανάμεσα στα κεφάλαια. Ήταν βαρετό, σαν να διαβάζεις εγχειρίδιο – αυτό φαινόταν και στον τρόπο παράδοσης της εκπαιδευτρια, φαινόταν να βαριέται!”, “Θα ήθελα περισσότερη διάδραση με τους υπολοίπους, περισσότερες ασκήσεις και λιγότερη παράδοση”, “Περισσότερες ευκαιρίες για ανταλλαγή εμπειριών”, “Αρκετά γραμματικά και ορθογραφικά λάθη στο υλικό”; “Μέρη της εργασιακής ενσωμάτωσης και της παρακολούθησης ήταν πολύ γενικά”

Άλλα σχόλια: Αξίζει να σημειωθεί η δυσκολία συμμετοχής των ατόμων που εργάζονται στον τρίτο τομέα και σε εθελοντική βάση να παρακολουθήσουν ένα μάθημα, ακόμη και όταν αυτό είναι δωρεάν και προσφέρονται μεσημεριανό γεύμα και αναψυκτικά. Σε κάθε περίπτωση είχαμε συμμετέχοντες που είχαν εγγραφεί και απλώς δεν εμφανίστηκαν. Οι λόγοι για αυτό μπορεί να είναι είτε ότι: οι άνθρωποι είναι λιγότερο πιθανό να πάρουν ένα δωρεάν μάθημα αρκετά σοβαρά ώστε έστω να ακυρώσουν επισήμως τη συμμετοχή τους και ότι οι εργαζόμενοι σε αυτόν τον τομέα δεν έχουν χρόνο ούτε χρηματοδότηση (δηλαδή οι εργοδότες τους μπορεί να μην είναι σε θέση να τους διαθέσουν χρόνο εργασίας για να παραστούν ή να υποστηρίξουν τις οικονομικές συνέπειες αυτού του χρόνου). Ορισμένα σχόλια απεικόνιζαν ότι ένα μάθημα ολόκληρης ημέρας ήταν όντως ιδανικό για την κάλυψη του υλικού, αλλά ήταν επίσης δύσκολο να το παρακολουθήσουν για τους παραπάνω λόγους.



ΕΛΛΑΔΑ:

Αριθμός συναντήσεων: 3

Ημερομηνίες και τοποθεσία: Όλες οι συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν στα γραφεία του EELI, Γερακάρη 25 Ρέθυμνο

Συνάντηση Α: 20/10/2018

Συνάντηση Β: 03/11/2018

Συνάντηση Γ: 10/11/2018

Ομάδες στόχος: Λειτουργοί και εκπαιδευτές που εργάζονται με μετανάστες και πρόσφυγες

Αριθμός ατόμων σε κάθε συνάντηση: Α:8 Β: 13 C: 16

Περιεχόμενα σε κάθε συνάντηση:

A: L.U. 5.1 and L.U. 5.2

B: L.U. 5.3.1 and 5.3.2

Γ: L.U. 5.3.3; 5.3.4 and 5.3.5

Ανατροφοδότηση συμμετεχόντων:

Συνάντηση Α:

+ **Θετική:** Η ανταπόκριση των συμμετεχόντων ήταν γενικώς θετική και θερμή.

Ουδέτερη/Εποικοδομητική:

- **Αρνητική:**

Συνάντηση Β:

+ **Θετική:** Η ανταπόκριση των συμμετεχόντων ήταν γενικώς θετική και θερμή.

Ουδέτερη/Εποικοδομητική:

- **Αρνητική:**

Συνάντηση Γ:

+ **Θετική:** Η ανταπόκριση των συμμετεχόντων ήταν γενικώς θετική και θερμή.

Ουδέτερη/Εποικοδομητική:

- **Αρνητική:**



Άλλα σχόλια:

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η ανταπόκριση των εκπαιδευομένων στο υλικό ήταν γενικά θετική και θερμή.

Αφήνοντας κατά μέρος τις επιδόσεις τους στις τελικές αξιολογήσεις (που ήταν εξαιρετικά υψηλές), οι εκπαιδευόμενοι, στις περισσότερες περιπτώσεις, εξέφρασαν ρητά την ικανοποίησή τους για την ευκαιρία να αποκτήσουν γνώσεις σχετικά με τα θέματα που εξετάστηκαν. Σε πολλές περιπτώσεις, οι εκπαιδευόμενοι εξέφρασαν έκπληξη στην αποκάλυψη των δικών τους στερεοτύπων και προκαταλήψεων. Πολύ συχνά, οι εκπαιδευόμενοι προσπάθησαν οικειοθελώς να εμβαθύνουν στα παρεχόμενα θεωρητικά μοντέλα, ανασυνθέτοντας τις δικές τους γνώσεις και εμπειρίες, όσον αφορά τις θεωρητικές προσεγγίσεις στις οποίες εξετάστηκαν. Επίσης, οι συμμετέχοντες ανέφεραν συχνά την ανάγκη για πιο πρακτικές συμβουλές και πόσο χρήσιμη θα ήταν περαιτέρω ενημέρωση και κατάρτιση.



ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ:

Αριθμός συναντήσεων: 3

Ημερομηνίες και τοποθεσία:

- 22/10/2018 Rukla Refugee Reception Centre;
- 23/10/2018 Vilnius, University of Educology,
- 24/10/2018 Vilnius, EU Trade

Ομάδες στόχος: Επαγγελματίες που εργάζονται με πρόσφυγες. Εθελοντές. Ειδικοί εύρεσης εργασίας, μεταπτυχιακοί φοιτητές κοινωνιολογίας

Αριθμός ατόμων σε κάθε συνάντηση: 14. 18.12 ανά ημερομηνία

Περιεχόμενα σε κάθε συνάντηση:

Συνάντηση Α:

D.E. 5.1.1.- Προσδιορισμός κουλτούρας

D.U 5.1.2.- Πλουραλισμός, Διαπολιτισμικότητα, πολυπολιτισμικότητα

D.U 5.1.3.- Κατανόηση αμφισημίας

D.U 5.1.4.- Κατανόηση πολιτισμικών προτύπων

D.U 5.1.5.- Στερεότυπα και προκαταλήψεις

D.U 5.1.6.- Εκπολιτισμός: Ενοιολογικός προσδιορισμός, μοντέλα, στρατηγικές και αποτελέσματα

D.U 5.1.7.- Πολιτισμικό σοκ: έννοια και συμπτώματα + 1 επιπλέον δραστηριότητα

D.U 5.1.8.- Μοντέλο καμπύλης U & W

D.U 5.1.9.- Σύνδρομο Οδυσσέα: έννοια, αιτίες, συμπτώματα και πρόληψη

D.U 5.3.1.- Διδασκαλία

Συνάντηση Β:

D.U 5.3.2.- Συμβουλευτική: Νομική πληροφόρηση

D.U 5.3.3.- Συμβουλευτική: Εργασιακή και κοινωνική ενσωμάτωση

D.U 5.3.5.- Παρακολούθηση

Συνάντηση Γ:

D.U 5.2.1.- Επικοινωνία, γενικές πτυχές

D.U 5.2.2.- Διαπολιτισμική επικοινωνία



D.U 5.2.3.- Γλωσσική και μη λεκτική επικοινωνία

D.U 5.2.4.- Ενσυναίσθηση και ενεργητική ακρόαση: έννοια, επίπεδα, εμπόδια

D.U 5.2.5.- Στυλ επικοινωνίας και επιβολής

D.U 5.2.6.- "Ναι και όχι"

D.U 5.3.4.- Διαμεσολάβηση

Ανατροφοδότηση των συμμετεχόντων:

Το υλικό είναι πολύ γενικό και περισσότερο χρήσιμο σε λειτουργούς που έχουν ελάχιστη ή καθόλου εμπειρία σε αυτόν τον τομέα, παρά σε εκείνους που έχουν εμπειρία σε αυτόν. Οι λειτουργοί ενδιαφέρονται περισσότερο για την αντιμετώπιση των πραγματικών προβλημάτων που οι ίδιοι αντιμετωπίζουν. Οι διαφάνειες είναι φορτωμένες με κείμενο που δεν είναι πολύ ενδιαφέρον για το ακροατήριο. Επιπλέον, ο όγκος των πληροφοριών και ο χρόνος που αφιερώνεται στην παροχή αυτών των πληροφοριών δεν είναι επαρκής. Είναι αδύνατο να αναπτυχθούν και να συζητηθούν πλήρως όλα τα θέματα σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα.



ΙΣΠΑΝΙΑ:

Αριθμός συναντήσεων: 3

Ημερομηνίες και τοποθεσία:

- Συνάντηση 1: Red Cross Cáceres (Ισπανία), 19 Ιανουαρίου 2019
- Συνάντηση 2: Red Cross Cáceres (Ισπανία), 26 Ιανουαρίου 2019
- Συνάντηση 3: INCOMA Seville (Ισπανία), 12 Φεβρουαρίου 2019

Ομάδες στόχος:

Συνάντηση 1: Επαγγελματίες και εθελοντές του Ερυθρού Σταυρού στο Cáceres

Συνάντηση 2: Εργαζόμενοι του INCOMA στη Σεβίλλη

Αριθμός ατόμων σε κάθε συνάντηση:

- Συνάντηση 1: 22 συμμετέχοντες
- Συνάντηση 2: 30 συμμετέχοντες
- Συνάντηση 3: 5 συμμετέχοντες

Περιεχόμενα σε κάθε συνάντηση:

Συνάντηση Α: Συμβουλευτική/ Νομικές πληροφορίες/ Διδασκαλία

Συνάντηση Β: Διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση και προσαρμογή/ Διαπολιτισμική επικοινωνία και δεξιότητες διαμεσολάβησης

Συνάντηση Γ: Εργασιακή και κοινωνική ενσωμάτωση. Διαμεσολάβηση. Παρακολούθηση

Ανατροφοδότηση συμμετεχόντων:

Οι συμμετέχοντες στις συνεδρίες 1 και 2 θεώρησαν το περιεχόμενο μάθησης πολύ ενδιαφέρον, καθώς προσέφερε ένα συμπλήρωμα στις γνώσεις τους. Οι συμμετέχοντες με ένα πιο τεχνικό προφίλ (όπως οι εργαζόμενοι στον Ερυθρό Σταυρό) εκτίμησαν ότι η εκπαίδευση προσέφερε μια άλλη άποψη στην καθημερινή τους εργασία. Από την άλλη, οι εθελοντές τόνισαν τη σημασία της γενικής κατάρτισης για τη διαπολιτισμικότητα. Παρόλο που τα μαθησιακά περιεχόμενα προσαρμόστηκαν (ή εξαιτίας της προσαρμογής του περιεχομένου), οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι από την εκπαίδευση και θεώρησαν ότι χρειαζόταν περισσότερο χρόνο για να εμβαθύνουν σε αυτό το θέμα.

Οι συμμετέχοντες στην Τρίτη συνάντηση έκριναν τη διάρκεια της εκπαίδευσης επαρκή, αλλά το περιεχόμενο πολύ θεωρητικό.



ΑΝΑΚΕΦΑΙΩΣΗ ΤΩΝ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΩΝ ΣΧΟΛΙΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ:

Έπειτα από την υλοποίηση των πιλοτικών δοκιμών, όλοι οι εταίροι ζήτησαν από τους εκπαιδευτές να αξιολογήσουν το περιεχόμενο της κατάρτισης γενικώς αλλά και τις επιμέρους Διδακτικές Ενότητες. Παρακάτω υπάρχει μια περίληψη των πιο κοινών ευρημάτων και περιεχομένων που πρέπει να βελτιωθούν ή να τροποποιηθούν:

L.U 5.1 & 5.2:

- Τα εκπαιδευτικά υλικά πρέπει να προσαρμόζονται στο επίπεδο των συμμετεχόντων και των διαφόρων ομάδων στόχων, επομένως πρέπει να είναι πιο ευέλικτα.
- Πιο πρακτική προσέγγιση, το περιεχόμενο είναι πολύ θεωρητικό, ειδικά για τους επαγγελματίες που έχουν ήδη εργαστεί στον τομέα αυτό.
- Συμπεριλάβετε ζητήματα φύλου.
- Να επικεντρωθεί η προσοχή στους πρόσφυγες και όχι μόνο στα διαπολιτισμικά ζητήματα εν γένει.
- Η εκτιμώμενη διάρκεια δεν αντιστοιχεί στον πραγματικό χρόνο ανάπτυξης της εκπαίδευσης.
- Έλλειψη πρωτοτυπίας στο περιεχόμενο της κατάρτισης.

L.U 5.3.1:

- Το μαθησιακό υλικό είναι πολύ σχηματικό, οπότε δεν επαρκεί ώστε ο εκπαιδευτής να προετοιμάσει την εκπαίδευση.
- Οι συμμετέχοντες χρειάζονται περισσότερα εργαλεία για τη διδασκαλία της γλώσσας στους μετανάστες.
- Δεν υπάρχουν πρακτικά παραδείγματα.

L.U 5.3.2:

- Πολύ καλό περιεχόμενο που αντικατοπτρίζει το σύστημα ασύλου στην ΕΕ, αλλά πρέπει να προσαρμόζεται στα εθνικά συστήματα ασύλου.
- Προσθέστε περισσότερα παραδείγματα προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες
- Ορισμένες πληροφορίες είναι ξεπερασμένες.

L.U 5.3.3:

- Περιεχόμενο πολύ ενδιαφέρον, αλλά δύσκολο να παρουσιαστεί, καθώς αναπτύσσεται σε μακρά ανάγνωση.
- Πολύ γενικό περιεχόμενο.
- Πρέπει να προσαρμοστεί ώστε να γίνει πιο δυναμικό το περιεχόμενο.



L.U 5.3.4:

- Τα εκπαιδευτικά υλικά που παρουσιάζονται είναι κατάλληλα για άτομα που δεν έχουν μεγάλη εμπειρία.
- Δεν επαρκεί ο χρόνος ώστε να αναπτυχθεί κατά τη διάρκεια του προβλεπόμενου χρονοδιαγράμματος ·
- Μερικά από τα περιεχόμενα ήταν παρόμοια.

L.U 5.3.5:

- Πολύ γενικό υλικό.
- Κατάλληλο για αρχικό επίπεδο.
- Κατάλληλο για παράδοση στο διαδίκτυο, καθώς δεν υπάρχουν δραστηριότητες στο περιεχόμενο.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ:

- Είναι σημαντικό να καταστεί η κατάρτιση πιο δυναμική και να προστεθούν περισσότερες δραστηριότητες.
- Το περιεχόμενο είναι πλήρες και η γλώσσα είναι απλή και ξεκάθαρη αν και υπάρχουν ορισμένες επαναλήψεις στο περιεχόμενο.



5. ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Προκειμένου να εμπλουτιστούν ορισμένα από τα ευρήματα και τα προβλήματα που εντοπίστηκαν από τους εκπαιδευτές, η εταιρική σχέση αποφάσισε να συμπεριλάβει στο εκπαιδευτικό υλικό κάποιες μελέτες περίπτωσης. Ο στόχος είναι να καταστούν οι διαφορετικές ενότητες πιο πρακτικές, με ορισμένες πραγματικές περιπτώσεις που σχετίζονται με αυτόν τον τομέα εργασίας.

Ως εκ τούτου, κάθε εταίρος έχει αναπτύξει δύο περιπτωσιολογικές μελέτες:

Ιταλία:

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 1

1. Τι συνέβη;

«Πηγαίνετε στο νοσοκομείο επειδή έχετε ραντεβού με έναν γιατρό ο οποίος θέλει να επικοινωνήσει επειγόντως με έναν από τους μετανάστες που εργάζεστε. Είναι μια νέα κυρία από τη Γκάνα και βρέθηκε θετική για τον ιό HIV...»

Αυτή είναι μια πραγματική περίπτωση που συνέβη κατά την καθημερινή εργασία ενός χειριστή που εργάζεται με πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο στον τομέα της υγείας. Ο ιός HIV είναι ένα καυτό ζήτημα για τους Αφρικανούς και γενικότερα δεν είναι αποδεκτό από τα άτομα, καθώς αισθάνονται ότι υφίσταται διακρίσεις και απορρίπτονται από τα υπόλοιπα μέλη της κοινότητάς τους. Τις περισσότερες περιπτώσεις, οι πρόσφυγες που προέρχονται από την Αφρική και πάσχουν από τον ιό HIV τείνουν να αρνούνται την κατάστασή τους ή να κατηγορούν τη χώρα υποδοχής ως την κύρια αιτία για την ασθένειά τους. Κατά συνέπεια, η συζήτηση για αυτά τα ζητήματα δεν είναι ποτέ εύκολη και ο διαμεσολαβητής παίζει κρίσιμο ρόλο, διότι θα πρέπει να δημιουργήσει μια χαλαρή ατμόσφαιρα, προσπαθώντας να κάνει τον άνθρωπο να αισθανθεί άνετα μιλώντας για τις σκέψεις και τα συναισθήματά του.

2. Ποιες ενέργειες έγιναν;

Κρίνεται απαραίτητο να μελετηθούν ξανά τις τεχνικές διαμεσολάβησης υπό το πρίσμα των πολιτισμικών διαφορών όσον αφορά την έννοια της ασθένειας. Επιπλέον, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι δεξιότητες επικοινωνίας και η ενεργή ακρόαση.

Επίσης, θα μπορούσε να τονιστεί το γεγονός ότι το άτομο δεν θα εγκαταλειφθεί ούτε θα υπάρχουν διακρίσεις σε βάρος του εξαιτίας του προβλήματός του. Επιπλέον, τα ήταν χρήσιμο να αναφέρετε ότι η χώρα υποδοχής προσφέρει κάποιες ειδικές παροχές προκειμένου να υποστηρίξει αυτές τις περιπτώσεις.

3. Ποιος ήταν ο αντίκτυπος;

Εάν ο διαμεσολαβητής επιτύχει στη δουλειά του, το άτομο θα αισθανθεί αποδοχή και κατανόηση και θα αναπτύξει μια σχέση με τον διαμεσολαβητή, βασισμένη στην εμπιστοσύνη. Επιπλέον, το άτομο θα μπορεί να ζήσει χωρίς άγχος, οργανώνοντας τις καθημερινές του δραστηριότητες λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς και τις απαιτήσεις τις ασθένειάς του.

4. Ποια εμπόδια, προκλήσεις ή ευκαιρίες μάθησης εντοπίσατε;

Η πρόσφυγας έμαθε:

- πώς να διαχειριστεί το πρόβλημα της υγείας της
- να αποδεχθεί την προσωπική της κατάσταση.
- να προχωρήσει τη ζωή της, ζώντας με το πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζει



ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 2

1. Τι συνέβη;

«Δύο μετανάστες μοιράζονται το ίδιο διαμέρισμα και δεν βρίσκουν μια κοινή λύση για την οργάνωση της καθαριότητας. Το σπίτι είναι πάντα βρώμικο, αλλά, προφανώς, δεν παίρνει κανείς την ευθύνη γιατί συνεχίζουν να κατηγορούν ο ένας τον άλλον. Σας καλούν να τιμωρήσετε ένα από τα δύο άτομα».

Αυτό είναι ένα πρόβλημα που συμβαίνει συχνά όταν άνθρωποι που δεν γνωρίζουν ο ένας τον άλλον μοιράζονται το ίδιο διαμέρισμα. Όσον αφορά τους πρόσφυγες, οι διαμάχη για τις δουλειές του σπιτιού μπορεί επίσης να είναι απλά μια αφορμή να μαλώσουν άτομα που ανήκουν σε κάποιο πολιτισμό που θεωρείται «χειρότερος» από άλλους. Επομένως, αυτές οι περιπτώσεις ίσως κρύβουν μεγαλύτερα ζητήματα ρατσισμού, μισαλλοδοξίας ή μιας βαθιάς αίσθησης απογοήτευσης, που μπορεί να προκαλέσουν έντονες βίαιες αντιδράσεις.

2. Ποιες ενέργειες έγιναν;

Πρέπει να αναθεωρήσετε τις τεχνικές διαμεσολάβησης, έχοντας επίγνωση των πολιτισμικών διαφορών των ατόμων. Επιπλέον, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι δεξιότητες επικοινωνίας, οι ικανότητες διαχείρισης των συγκρούσεων και οι ικανότητες επίλυσης προβλημάτων. Σε αυτή την περίπτωση, ο διαμεσολαβητής πρέπει να συναντήσει όλα τα άτομα που συγκατοικούν και να επικεντρωθεί στο συγκεκριμένο πρόβλημα, δίνοντας πρακτικές λύσεις, όπως καθορίζοντας σταθερή σειρά που πρέπει να ακολουθούν οι ένοικοι για τις δουλειές του σπιτιού ή η πραγματοποίηση περισσότερων ελέγχων. Επίσης, μια καλή λύση θα ήταν ο καθορισμός ενός συστήματος ποινών έτσι ώστε όλοι οι ένοικοι να αισθάνονται εξίσου υπεύθυνοι για το σπίτι. Στη συνέχεια, σε ατομικές συναντήσεις που θα ακολουθήσουν και δε θα σχετίζονται με το σπίτι, ο διαμεσολαβητής θα έχει τη δυνατότητα να αντιμετωπίσει ζητήματα ρατσισμού και μισαλλοδοξίας που ίσως υποβόσκουν, σε μια πιο χαλαρή ατμόσφαιρα, δίνοντας στα άτομα το χώρο να μιλήσουν ελεύθερα χωρίς κρίσεις.

3. Ποιος ήταν ο αντίκτυπος;

Παρόλο που αυτό αποτελεί συχνό πρόβλημα, δεν είναι εύκολο να βρεθεί μια αποτελεσματική λύση. Παρόλα αυτά, αν ο διαμεσολαβητής κατορθώσει να βρει τη κατάλληλη προσέγγιση, το αποτέλεσμα θα μπορούσε να είναι άμεσα ορατό στις συνθήκες του σπιτιού. Φυσικά, η στάση του κάθε ατόμου δεν μπορεί να αλλάξει αμέσως, αλλά ο μεσολαβητής θα πρέπει να ακολουθήσει μια συνεχώς εξελισσόμενη διαδικασία.

4. Ποια εμπόδια, προκλήσεις ή ευκαιρίες μάθησης εντοπίσατε;

Σε αυτή την περίπτωση οι πρόσφυγες έμαθαν:

- Πως να διαχειριστούν τις προσωπικές προκαταλήψεις
- Να αναλογιστούν τη συμπεριφορά τους.
- Να γίνουμε πιο υπεύθυνοι για το σπίτι και να σέβονται τη σειρά τους να καθαρίζουν το σπίτι.



Γερμανία:

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 1

Άσκηση: Παρακάτω θα δείτε ένας πρόσφυγας έγραψε το βιογραφικό του. Υποστηρίξτε τον Amjad ώστε να γράψει ένα βιογραφικό σημείωμα.

CV

Προσωπικές πληροφορίες

Όνομα: Amjad Ali Alshahab

Γένος: Male

Ημερομηνία και τόπος γέννησης: Ιούλιος 6 1989 Aleppo

Χώρα: Palästina

Οικ κατάσταση: Ελεύθερος

Διεύθυνση: lindental 5/ 94081 Pocking

Τηλέφωνο :0049171623349370

E-Mail: amjadalialshahabj@hotmail.com

Σπουδές

2008-2011: Technical Institute for Banking and Financial Sciences \ Banking

2011-2013: Projects Management (4 Semester)

Εργασιακή Εμπειρία

Εταιρία	Θέση	Διάρκεια	Χώρα
ALJZARY COMPANY FOR TRADING	accountant	(1/1/2011)-(30/11/2013)	Syrien
Acadimos Private school	Maths teacher	(1-5-2011)-(30/11/2013)	Syrien

Γλωσσικές δεξιότητες

- Arabic : Mother tongue
- English :C1

Δεξιότητες υπολογιστή

- Internet
- Office 2010



Ασκήσεις για εξάσκηση της γλώσσας στο χώρο εργασίας σε διαπολιτισμικό πλαίσιο

Συνάντηση ομάδας

Εξηγήστε σε απλή γλώσσα τι είναι μια ομαδική συνάντηση. Τι συμβαίνει; Τι πρέπει να προσέχουν οι εργαζόμενοι; Πώς συμμετέχετε κατάλληλα; Εξηγήστε σε απλή γλώσσα τι είναι η ημερήσια διάταξη και τα πρακτικά.

Από τη δική σας επαγγελματική εμπειρία, σκεφτείτε πώς μοιάζει η διαδικασία και ποιες συγκεκριμένες προτάσεις θα κάνατε σε κάποιον.

Τηλεφωνική υπηρεσία

Εξηγήστε σε απλή γλώσσα ποιες είναι οι τηλεφωνικές υπηρεσίες και ποια καθήκοντα μπορεί να περιλαμβάνουν. Πώς απαντάτε στο τηλέφωνο, πώς αναφέρετε κάτι σωστά;

Προετοιμάστε ένα παιχνίδι ρόλων και δείξτε πώς μια τέτοια συζήτηση θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί υποδειγματικά.

Παραγγελίες

Εξηγήστε σε απλή γλώσσα πώς δίνουμε μια παραγγελία. Κυρίως, εξηγήστε ποιες σημαντικές πληροφορίες χρειάζεται να σημειώσετε.

Προετοιμάστε ένα παιχνίδι ρόλων ως παράδειγμα για το πώς είναι να εργάζεστε σε ένα κατάστημα ηλεκτρικών.

Καταγγελίες και αξιώσεις

Εξηγήστε σε απλή γλώσσα τι είναι μια καταγγελία. Πώς την αντιμετωπίσετε σωστά; Δώστε επίσης παραδείγματα σωστών αντιδράσεων.

Προετοιμάστε ένα παιχνίδι ρόλων για το ακόλουθο παράδειγμα:

- Μια συσκευή που αγοράσατε πρόσφατα έχει σπάσει.
- Ένας πελάτης αναφέρει ότι του δώσατε λάθος αριθμό τηλεφώνου.

Προβλήματα, λάθη και βοήθεια, σχόλια και συμβουλές

Εξηγήστε σε απλή γλώσσα πώς να αντιμετωπίσετε προβλήματα και σφάλματα σε γερμανικές εταιρείες και πώς να ζητήσετε την κατάλληλη βοήθεια ή να το αναφέρετε. Επίσης, εξηγήστε τι



είναι σημαντικό να λάβετε υπόψη κατά την παροχή συμβουλών και ανατροφοδοτήσεων σε άλλους υπαλλήλους. Πώς μπορούν να αποφευχθούν συγκρούσεις;

Προετοιμάστε ένα παιχνίδι ρόλων για τα ακόλουθα παραδείγματα:

- Ο συνάδελφός σας έκανε λάθος για πολλοστή φορά: επανειλημμένα προκαλεί εμπλοκή χαρτιού στον εκτυπωτή. Πώς το συζητάτε με αυτόν;
- Ο συνάδελφός σας πάντα αφήνει σκουπίδια και δεν καθαρίζει ποτέ τριγύρω του ή της. Πώς διαφωνείτε με αυτό;

Συγκρούσεις

Εξηγήστε σε απλή γλώσσα πώς να αντιμετωπίσετε καλύτερα τις συγκρούσεις στο χώρο εργασίας στη Γερμανία. Επίσης, σκεφτείτε πώς μπορούν να προκύψουν συγκρούσεις και πώς μπορούν να επιλυθούν ή να αποφευχθούν. Πώς μπορείτε να το εξηγήσετε σε απλή γλώσσα ώστε να προετοιμάσετε κάποιον για τέτοιες καταστάσεις;

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 2:

Ποιοι είναι οι κύριοι λόγοι για τους οποίους η ενσωμάτωση των προσφύγων μπορεί να αποτύχει; Ένας πρόσφυγας αναφέρει τις εμπειρίες του:

1. Άδεια διαμονής:
Επιτρέπεται στο άτομο να εργαστεί; (Διαθέτει όλες τις απαραίτητες άδειες;)
2. Πολλοί πρόσφυγες βρίσκονται εν μέσω δικαστικής διαδικασίας
3. Διακριτικές αποφάσεις του αξιωματικού μετανάστευσης
4. Ρίσκα αίτησης εργασίας στα κέντρα εύρεσης εργασίας: διαφορετικές αποφάσεις σχετικά με το αν η μαθητεία / εργασία / κατάρτιση έχει εγκριθεί από τον υπεύθυνο εργασίας
5. Περιορισμένες γλωσσικές δεξιότητες της χώρας υποδοχής
6. Αρχικά, οι εργοδότες έπαιρναν κάποιον με γλωσσικές δεξιότητες επιπέδου A2, αλλά καθώς οι περισσότεροι πρόσφυγες αποτυγχάνουν, ειδικά στην επαγγελματική σχολή, οι περισσότεροι εργοδότες περιμένουν πλέον τουλάχιστον επίπεδο B2, το οποίο οι περισσότεροι πρόσφυγες δεν έχουν
7. Μη ρεαλιστικές επιθυμίες όσον αφορά την εργασία: για τις περισσότερες επιθυμίες απουσιάζει η απαραίτητη εκπαίδευση ή η αγορά εργασίας είναι δύσκολη για όλους, γι' αυτό είναι σημαντικό να υπάρχει λεπτομερής συμβουλευτική σταδιοδρομίας:
8. Οικονομικά: Καταστήστε σαφές πόσο χαμηλός μπορεί είναι ο μισθός κατά τη διάρκεια της κατάρτισης. Εξηγήστε τις δυνατότητες για συμπληρωματικές ευκαιρίες μέσω του κέντρου εύρεσης εργασίας.
9. Η ανειδίκευτη εργασία δεν είναι πάντα καλύτερη από την κατάρτιση όσον αφορά τον μισθό: μακροπρόθεσμα, οι καλές θέσεις εργασίας είναι δυνατές μόνο έπειτα από μαθητεία / πτυχίο.
10. Συγκρούσεις με το Κέντρο Εύρεσης Εργασίας: ο καλός συντονισμός είναι σημαντικός (π.χ., μην παρακολουθείτε μαθήματα γερμανικών και ταυτόχρονα ξεκινήσετε εργασία / μαθητεία. Η εκμάθηση της γλώσσας αποτελεί προτεραιότητα.



11. Αυθεντικότητα της αίτησης εργασίας έναντι της διορθωμένης έκδοσης της αίτησης για δουλειά: Οι Γερμανοί εργοδότες αναμένουν μια αίτηση σε σωστά γερμανικά, οπότε οι πρόσφυγες χρειάζονται υποστήριξη στη συγγραφή ώστε να έχουν μια ευκαιρία για μια συνέντευξη για δουλειά.

12. Η αμεσότητα στην επικοινωνία είναι φυσιολογική στη Γερμανία, αλλά συχνά προβληματική για τους πρόσφυγες, καθώς χρησιμοποιούν πιο έμμεση γλώσσα. Έτσι αισθάνονται προσβεβλημένοι πολύ συχνά, αλλά δεν μπορούν να το εκφράσουν, λόγω της θέσης εξουσίας που νιώθουν ότι έχει η υπηρεσία απασχόλησης.

13. Οι περισσότεροι πρόσφυγες θέλουν να αποφύγουν τις συγκρούσεις. Αυτό μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες, αν πχ. δεν συνεχίσουν τα μαθήματα / κατάρτιση που χρηματοδοτούνται από το κράτος, όταν προκύψει σύγκρουση. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε πολλά προβλήματα για τον πρόσφυγα (μείωση της οικονομικής στήριξης) αλλά και για τον φορέα παροχής κατάρτισης (απώλεια χρηματοδότησης).

14. Πολλές επιπλέον διαδικασίες για τους εργοδότες, αν απασχολούν πρόσφυγες: μεγαλύτερη γραφειοκρατία (αιτήσεις, συνεχώς μεταβαλλόμενοι νόμοι κλπ.), απαραίτητος μέντορας στην εταιρεία ... - Πολλοί εργοδότες αποθαρρύνονται εξαιτίας αυτών.

Οι ιδέες του για την αποφυγή των παραπάνω κινδύνων:

- Πριν αναλάβετε μια θέση, κάντε πρώτα πρακτική άσκηση(αλλά χρειάζεστε το κόμμα του Κέντρου Εργασίας πριν!
- Αξιολόγηση της ικανότητας αξιολόγησης και τομέας
- Σημαντικό: Να κάνετε ξεκάθαρες συνέπειες (ιδιαίτερα προσωπικές συνέπειες για τους άλλους!), Προκειμένου να αυξήσετε την ειλικρίνεια / να ενισχύσετε την άμεση επικοινωνία
- Εάν οι εργοδότες δεν είναι πλήρως ενημερωμένοι ή ευαισθητοποιημένοι εκ των προτέρων, συνήθως συμβαίνουν πολλές παρεξηγήσεις. Έτσι, η ενημέρωσή τους μπορεί να αποφύγει την απογοήτευση
- Δημιουργήστε λεξικό για τεχνικό λεξιλόγιο στους διαφορετικούς χώρους εργασίας
- Σχέδιο για δίδακτρα, δωμάτια και πολύ χρόνο για την εκμάθηση προσφύγων



Ηνωμένο Βασίλειο:

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 1

1. Τι συνέβη;

Η Σουηδή μουσουλμάνα γυναίκα Farah Alhajeh, 24 ετών, έδινε συνέντευξη για εργασία ως διερμηνέας, όταν αρνήθηκε να σφίξει το χέρι ενός άνδρα αξιολογητή, για θρησκευτικούς λόγους. Αντ' αυτού, έβαλε το χέρι της πάνω από την καρδιά της ως χαιρετισμό. Η συνέντευξη εργασίας της τελείωσε όταν αρνήθηκε αυτή τη χειραψία.

Η εταιρεία διερμηνείας στην πατρίδα της κας Alhajeh στην Ουψάλα υποστήριξε ότι το προσωπικό της ήταν υποχρεωμένο να αντιμετωπίζει εξίσου άνδρες και γυναίκες και δεν μπορούσε να επιτρέψει σε ένα μέλος του προσωπικού να αρνηθεί μια χειραψία λόγω φύλου. Όταν διαμαρτυρήθηκε για τη μεταχείρισή της στο γραφείο του Διαμεσολαβητή για τις διακρίσεις, είπε ότι ήταν "δύσκολο ζήτημα", αρκετά σημαντικό ώστε να το κρίνει το δικαστήριο.

Πλαίσιο:

Μερικοί μουσουλμάνοι αποφεύγουν τη φυσική επαφή με τα μέλη του αντίθετου φύλου, εκτός από εκείνους που βρίσκονται στην άμεση οικογένειά τους.

Ωστόσο, οι χειραψίες είναι παραδοσιακές σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες. Επιπλέον, η νομοθεσία κατά των διακρίσεων μπορεί να απαγορεύει σε εταιρείες και δημόσιους φορείς να αντιμετωπίζουν διαφορετικά τα άτομα λόγω του φύλου τους.

Ο Διαμεσολαβητής για τις διακρίσεις δήλωσε ότι η γυναίκα προσπάθησε να αποφύγει την οποιαδήποτε δυσαρέσκεια, τοποθετώντας το χέρι πάνω στην καρδιά της όταν χαιρετούσε τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες.

2. Ποιες ενέργειες έγιναν;

Το εργατικό δικαστήριο της Σουηδίας διαπίστωσε ότι η εταιρεία δικαιολογημένα απαιτούσε ίση μεταχείριση για τα δύο φύλα - αλλά δεν απαιτούσε να αφορά μόνο τη χειραψία.

Η άρνησή της γυναικάς να κάνει χειραψία για θρησκευτικούς λόγους προστατεύεται από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, όπως είπε, και η πολιτική της εταιρείας να απαιτεί ένα συγκεκριμένο χαιρετισμό ήταν επιζήμια για τους μουσουλμάνους.

Το δικαστήριο επίσης διαφώνησε με τον ισχυρισμό της επιχείρησης ότι η προσέγγιση της κας Alhajeh θα προκαλούσε πρόβλημα στην αποτελεσματική επικοινωνία της ως διερμηνέα.

3. Ποιος ήταν ο αντίκτυπος;

Το σουηδικό εργατικό δικαστήριο αποφάσισε ότι η εταιρεία είχε κάνει διάκριση εναντίον της γυναίκας και διέταξε να της καταβάλουν 40.000 κορόνες (4.350 δολάρια, 3.420 ευρώ) ως αποζημίωση.

Μετά την απόφαση, η κα Alhajeh είπε στο BBC ότι πιστεύει πως είναι σημαντικό να μην "ενδίδουμε ποτέ", όταν είμαστε πεπεισμένοι ότι έχουμε δίκιο, ακόμα και ως μέλος μειονοτικής ομάδας.

"Πιστεύω στον Θεό, το οποίο είναι πολύ σπάνιο στη Σουηδία ... και θα έπρεπε να είμαι σε θέση να το κάνω, εφ' όσον δεν ενοχλώ κανέναν", δήλωσε.



"Στη χώρα μου, δεν μπορείτε να αντιμετωπίζετε με διαφορετικό τρόπο τις γυναίκες και τους άνδρες. Το σέβομαι αυτό. Γι' αυτό δεν έχω φυσική επαφή ούτε με άντρες ούτε με γυναίκες. Μπορώ να ζήσω σύμφωνα με τους κανόνες της θρησκείας μου και ταυτόχρονα να ακολουθώ τους κανόνες της χώρας στην οποία ζω", πρόσθεσε.

1. Ποια εμπόδια, προκλήσεις ή ευκαιρίες μάθησης διακρίνατε;

- Οι άνθρωποι έχουν φυσική κλίση να κατηγοριοποιούν ανθρώπους και αντικείμενα.
- Τα κοινωνικά πρότυπα μπορούν να κάνουν τους ανθρώπους να συμμετέχουν σε ουσιαστικές και ειλικρινείς συζητήσεις σε θέματα που σχετίζονται με τη φυλή και τη θρησκεία μόνο επιφανειακά.
- Για να είστε αποτελεσματικός διαμεσολαβητής, είναι απαραίτητες οι ακόλουθες δεξιότητες:
 - α. Να είστε σε θέση να παραμείνετε αμερόληπτοι και να έχετε επαγγελματικά όρια
 - β. Να είστε σε θέση να παρέχετε πολιτιστικές εξηγήσεις
 - γ. Να είστε λογικοί και υπεύθυνοι

Το γραφείο του Διαμεσολαβητή της Σουηδίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων, που εκπροσώπησε την κ. Alhajeh, 24 χρονών, δήλωσε ότι η απόφαση έλαβε υπόψη τα συμφέροντα του εργοδότη, το δικαίωμα ακεραιότητας του ατόμου και την ευθύνη του κράτους ως προς τη προστασία της θρησκευτικής ελευθερίας.

Πηγή: BBC News – Online - 16 August 2018

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 2

1. Τι συνέβη;

Το ELREC (Συμβούλιο Ισοτήτων Edinburgh and Lothians) χρησιμοποιεί μια δημογραφική έρευνα ικανοτήτων για τις ανάγκες των μεταναστών (βλ. παρακάτω): Σκοπός αυτού του ερωτηματολογίου είναι να προσδιοριστούν οι ικανότητες και οι δεξιότητες των μεταναστών όσον αφορά τη διαβίωση στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι απαντήσεις τους θα βοηθήσουν τους παρόχους υπηρεσιών, όπως το ELREC, να προσδιορίσουν τις ανάγκες μάθησης των μεταναστών τόσο ως άτομα όσο και ως κοινότητες, προκειμένου να προγραμματίσουν την παροχή της κατάλληλης υποστήριξης, συμπεριλαμβανομένης της κατάλληλης ανάπτυξης των εργαστηρίων κατάρτισης.

Το επιλέξαμε ως καλό παράδειγμα των τεχνικών παρακολούθησης που προτείνονται στο ΠΠ6 του εταίρου CLP 5.3.5: Παρακολούθηση

2. Ποιες ενέργειες έγιναν;

Συμμετοχικές μέθοδοι παρακολούθησης

Οι συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο είναι το προτιμώμενο μέσο παρακολούθησης και αξιολόγησης



3. Ποια εμπόδια, προκλήσεις ή ευκαιρίες μάθησης διακρίνατε;

Εντοπίστε ερωτήματα που ήταν:

- Ειδικά και σαφή
- Αμερόληπτα και Ανεξάρτητα
- Έχοντας επίγνωση της σειράς των λέξεων (θα έπρεπε, θα έπρεπε, πρέπει, κ.λπ.)
- Εμπιστευτικά, μη επικριτικά

Μέσα στο πλαίσιο των συχνών συναντήσεων όσο το δυνατόν πλησιέστερα στην υπηρεσία



Έρευνα διερεύνησης αναγκών για μετανάστες

Παρακαλώ απαντήστε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

1) Πόσων ετών είστε;

16-21 • 21-30 • 30-40 • 40-50 • 50-60 • 60-70 • πάνω από 70

2) Είστε;

Γυναίκα • Άνδρας • Άλλο

3) Πόσο καιρό έχετε ζήσει στο Ηνωμένο Βασίλειο;

Λιγότερο από 1 έτος • 1-2 χρόνια • 2-3 χρόνια • 3-4 χρόνια • 4-5 χρόνια • 5-6 χρόνια • 6-10 χρόνια •
πάνω από 10 χρόνια

4) Πού γεννήθηκα;

Βόρεια Αφρική • Κεντρική και Νότια Αφρική • Βόρεια Αμερική • Νότια Αμερική • Ασία • Αυστραλία •
Βόρεια και Δυτική Ευρώπη • Νότια Ευρώπη • Ανατολική Ευρώπη • Μέση Ανατολή • Άπω Ανατολή •
Ηνωμένο Βασίλειο

5) Ποια είναι η μητρική σας γλώσσα;

6) Εργάζεστε;

Ναι • Ναι, αυτοαπασχολούμενος • Όχι • Όχι, ψάχνω για δουλειά

7) Έχετε / είχατε πρόβλημα να βρείτε δουλειά;

Ναι • Όχι • Δεν αφορά

8) Εάν εργάζεστε, η τρέχουσα εργασία σας ταιριάζει με τις ικανότητες και την εκπαίδευσή σας;

Ναι • Όχι, έχω υπερβολικά προσόντα για τη δουλειά μου • Όχι, χρειάζομαι εκπαίδευση

9) Ποια προβλήματα αντιμετωπίσατε κατά την αναζήτηση εργασίας;

Γλώσσα • Έλλειψη γνώσης σχετικά με το σύστημα / τη διαδικασία • Προσωρινές συμβάσεις • Προσόντα •
Διακρίσεις • Δεν βρίσκω νόμιμη εργασία • Προσωπικοί περιορισμοί • Περιορισμένο δικαίωμα εργασίας

10) Ποιο είναι το επίπεδο σας αγγλικής γλώσσας;

Άπταιστα • Προχωρημένος μαθητής • Ανώτερος-μέσος • χαμηλότερος-μέσος • Στοιχειώδες

11) Έχετε πρόβλημα με την εκμάθηση αγγλικών;

Όχι • Ναι, δεν έχω αρκετό χρόνο • Ναι, δεν ξέρω πώς να μάθω • Δεν ενδιαφέρομαι για μαθήματα

12) Αξιολογήστε τις γνώσεις και την εμπιστοσύνη σας σε καθέναν από τους ακόλουθους τομείς. (Με το να είναι 10 άριστη γνώση και έχοντας απόλυτη αυτοπεποίθηση και το 0 να είναι μηδαμινή κατανόηση και εμπιστοσύνη σε αυτό).

A. Βρετανική κουλτούρα (συμπεριλαμβανομένου του τι είναι εντάξει και τι δεν είναι εντάξει)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

B. Δημόσιες συγκοινωνίες

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Γ. Αγορές (συμπεριλαμβανομένης της χρήσης αυτόματης πληρωμής σε σουπερμάρκετ) και αγορές μέσω διαδικτύου

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Δ. Κινητό τηλέφωνο, τηλέφωνο, τηλεόραση, ευρυζωνική σύνδεση και συμβόλαια κοινής ωφέλειας

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ε. Το εκπαιδευτικό σύστημα στη Σκωτία

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ζ. Φορολογικό σύστημα

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Η. Σύστημα υγείας

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Θ. Σύστημα κοινωνικής πρόνοιας

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ι. Δικαιώματα των πολιτών, των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Κ. Νόμιμη και παράνομη εργασία στο Ηνωμένο Βασίλειο και τη Σκωτία

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Λ. Χρήματα (τραπεζικοί λογαριασμοί, δάνεια, επιχορηγήσεις, υποθήκες)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Μ. Συμβουλές και υποστήριξη

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ν. Απασχόληση

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ξ. Εθελοντισμός

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ο. Κοινωνικοποίηση

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ευχαριστούμε

Παρακαλώ αφήστε τα στοιχεία επικοινωνίας σας, αν θέλετε να ενημερωθείτε για δωρεάν προγράμματα κατάρτισης:

Όνομα:

Τηλέφωνο:

Email:



Ελλάδα:

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 1

1. Τι συνέβη;

Μια μέρα δημιουργικότητας και αφήγησης βοηθά τα παιδιά των μεταναστών να ανοίξουν τις καρδιές τους και να αποδεχθούν τις διαφορές τους, προσαρμόζοντάς τα σε μια νέα ζωή στα Ιωάννινα - στη βορειοδυτική περιοχή της Ελλάδας.

Η ARSIS είναι ένας από τους εταίρους της Oxfam που εργάζονται με πρόσφυγες και μετανάστες στην Ήπειρο. Παρέχουν ασφαλείς χώρους για τους άνδρες, τις γυναίκες και τα παιδιά, καθώς και ψυχοκοινωνικές δραστηριότητες, όπως το «Stone Soup» σε ένα καφέ στο κέντρο της πόλης. Η ARSIS έχει επεκτείνει τα προγράμματά της για να επικεντρωθεί στην επικοινωνία μεταξύ των διαφόρων κοινοτήτων μεταναστών και των τοπικών κοινοτήτων, μεταξύ άλλων μέσω δραστηριοτήτων για παιδιά. Οι δραστηριότητες αυτές αποσκοπούν στην ενδυνάμωση και των δύο κοινοτήτων, στην καλλιέργεια αυτονομίας και κοινωνικοποίησης, καθώς και στην εξοικείωση των μεταναστών με τις κοινωνίες στις οποίες ζουν.

Πλαίσιο:

Ο αφηγητής, ένας αραβόφωνος πολιτιστικός διαμεσολαβητής, και κάποιοι υπάλληλοι της ARSIS ξεκινούν να αφηγούνται με θερμή και θεατρική φωνή σε μια ομάδα Ελλήνων, Σύριων, Κούρδων, Ισπανών και αγγλόφωνων μεταναστών.

Η ιστορία λέει ότι το ακροατήριο πρέπει να κάνει μια "σούπα από πέτρες" κι έτσι οι άνθρωποι προσπαθούν πραγματικά να βρουν πέτρες! Στη συνέχεια, η ιστορία λέει ότι η σούπα χρειάζεται λαχανικά. Ο καθένας προσπαθεί να θυμηθεί τα διάφορα είδη λαχανικών που υπάρχουν και να βρει τα κατάλληλα για τη σούπα. Στη συνέχεια βάζουν τα φανταστικά συστατικά στην κατσαρόλα ανεξάρτητα από το πώς το ονομάζουν "καρότο", "جزر" ή "carrot" κλπ. Έπειτα, η ιστορία λέει ότι όλοι πρέπει να βοηθήσουν στην ανάδευση, καθώς η κατσαρόλα είναι μεγάλη και γεμάτη φανταστική σούπα! Και όλοι ανακατεύουν!

2. Ποιες ενέργειες έγιναν;

Η αφήγηση δεν είναι μόνο στα ελληνικά, αλλά και στα αραβικά και τα αγγλικά, καθώς οι ακροατές είναι Έλληνες, Σύριοι, Κούρδοι, Ισπανοί και Άγγλοι. Το παραμύθι γίνεται πιο ζωντανό και ο αφηγητής ζητά από το ακροατήριο βοήθεια και όλοι – ανεξαρτήτως της εθνικότητάς τους - είναι πολύ πρόθυμοι να βοηθήσουν.

Αν και οι μετανάστες αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις, όπως ο γλωσσικός φραγμός ή το διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, η ανατροφοδότηση που λαμβάνουν οι ARSIS και το Oxfam είναι ότι αυτές οι δραστηριότητες έχουν θετικό αντίκτυπο τόσο στην μεταναστευτική όσο και στην τοπική ελληνική κοινότητα. Αφενός, οι πρόσφυγες και οι μετανάστες επιθυμούν να συμμετέχουν, και μερικές φορές προτείνουν διαφορετικές δραστηριότητες, και από την άλλη πλευρά, οι ντόπιοι τείνουν να είναι ανοιχτοί και περίεργοι να συναντηθούν και να αλληλεπιδράσουν με διαφορετικούς ανθρώπους. Φυσικά, η εμπειρία με παιδιά διαφορετικών εθνικοτήτων δείχνει ότι στην παιδική ηλικία, η χρήση διαφορετικών ειδών επικοινωνίας (π.χ. γλώσσα του σώματος) είναι η καλύτερη.



3 Ποιος ήταν ο αντίκτυπος;

Όταν η «σούπα» είναι έτοιμη, οι συμμετέχοντες καλούν όλους να τη "δοκιμάσουν". Η ιστορία δείχνει ότι όλοι μπορούν να ανοίξουν την καρδιά τους και να δεχθούν τις όποιες διαφορές, όπως και η σούπα "δέχτηκε" κάθε συστατικό, κάθε ανάδευση και τη βοήθεια του καθενός.

Τα παιδιά δημιούργησαν και μοιράστηκαν την τέχνη μεταξύ τους. Παιδιά διαφορετικών εθνικοτήτων αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, χρησιμοποιώντας λέξεις στα αγγλικά ή ελληνικά ή ακόμα και τη γλώσσα του σώματος, διδάσκοντάς μας ότι η γλώσσα δεν αποτελεί φραγμό αν δεν το επιτρέψουμε.

Τα παιδιά που δουλεύουν μαζί, εκφράζουν τον εαυτό τους και ανταλλάσσουν την τέχνη τους υπενθυμίζουν ότι το παιχνίδι είναι δικαίωμα κάθε παιδιού, ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά και το υπόβαθρό τους.

4 Ποια εμπόδια, προκλήσεις ή ευκαιρίες μάθησης εντοπίσατε;

-Τραύμα και μετανάστευση και πώς αυτά επιδεινώνονται από τον κοινωνικό και οικονομικό αποκλεισμό:

Το να αφήνει κάποιος τη ζωή του, τους αγαπημένους του, την προσωπική του ασφάλεια, και να πάει σε ένα νέο μέρος, όπου όλα είναι άγνωστα, απρόβλεπτα, δυνητικά επικίνδυνα, όπου το άτομο αισθάνεται διαφορετικό από τα άλλα, δεν καταλαβαίνει τη γλώσσα, τον τρόπο ζωής, τις στάσεις των ανθρώπων. Η μετανάστευση είναι μια αγχωτική, συναισθηματικά δύσκολη εμπειρία, μια εμπειρία που αμφισβητεί την ταυτότητα κάποιου.

- Πολιτικές προσεγγίσεις στον αποκλεισμό και τη συνοχή

- Κοινές βασικές αρχές για την πολιτική ένταξης των μεταναστών στην ΕΕ:

Η πρώτη και κατευθυντήρια Κοινή Βασική Αρχή - η οποία ορίζει την ενσωμάτωση ως μια «αμφίδρομη διαδικασία» - στις πολιτικές εθνικής ολοκλήρωσης και στα σχέδια δράσης. Αυτή η κατευθυντήρια αρχή θέτει το πρότυπο της ΕΕ που είναι συμβατό με τα ανθρώπινα δικαιώματα: όχι απλώς να ακολουθούνται οι κανόνες και οι αξίες μας, αλλά και να προσφέρει στους μετανάστες πραγματικές ευκαιρίες να συμμετέχουν με τρόπο ουσιαστικό στην κοινωνία στην οποία έχουν επιλέξει να ζουν.

Πηγή:<https://blogs.oxfam.org/en/blogs/17-06-05-helping-migrants-adjust-new-life-greece>

Δημοσίευση 5 Ιουνίου 2017

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 2

1. Τι συνέβη;

Μετρητά πολλαπλών χρήσεων: Από το 2015, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρέχει χρηματοδότηση για την υποστήριξη της ανθρωπιστικής δράσης στην Ελλάδα μέσω του προγράμματος ΕΣΤΙΑ, το οποίο διαχειρίζεται η Ευρωπαϊκή Πολιτική Προστασία και Ανθρωπιστική Βοήθεια (ECHO) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ΕΣΤΙΑ υλοποιείται από την Ύπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες (UNHCR) και από ένα ευρύ φάσμα εταίρων για την παροχή πολλαπλής βοήθειας σε μετρητά για την κάλυψη των βασικών αναγκών, της στέγασης και των υπηρεσιών προς τους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο. Τα μετρητά πολλαπλών χρήσεων είναι μια



αξιοπρεπής και κατάλληλη μορφή βοήθειας σε μια ευρωπαϊκή χώρα όπως η Ελλάδα και βοηθούν τα άτομα να καλύψουν τις βασικές τους ανάγκες, με το μεγαλύτερο μέρος των χρημάτων να διατίθενται για τρόφιμα. Η παροχή αστικών καταλυμάτων με λουτρό, παροχή πόσιμο νερού, παροχές μαγειρέματος, υπηρεσίες κοινής ωφελείας και διαδικτύου - όλα δωρεάν - βοήθησε τα άτομα να καλύψουν τις ανάγκες των καταφυγίων τους και τις περισσότερες από τις ανάγκες τους με αξιοπρεπή τρόπο.

2. Ποιες ενέργειες έγιναν;

Μέσω του προγράμματος ESTIA που χρηματοδοτείται από την ΕΕ, η Ύπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες (UNHCR) και οι εταίροι παρέχουν ένα πακέτο βοήθειας που περιλαμβάνει μετρητά πολλαπλών χρήσεων, αστικές κατοικίες και συμπληρωματικές υπηρεσίες σε επιλέξιμα άτομα που κατοικούν σε πόλεις της Ελλάδας.

3. Ποιος ήταν ο αντίκτυπος;

Οι επιπτώσεις που έχουν δημιουργηθεί από τον συνδυασμό παροχής βοήθειας σε μετρητά και δωρεάν αστικής στέγασης έχουν θετικά αποτελέσματα προστασίας, όπως το αίσθημα ασφάλειας και η ελαχιστοποίηση των ιδιαίτερα επιβλαβών αισθημάτων αντιμετώπισης των καταστάσεων.

Τα αρνητικά αισθήματα, τα οποία ούτε τα πολλαπλά χρήματα δεν μπόρεσαν να αποκαταστήσουν, σχετίζονται, λόγω χάρη, με τη στέγαση σε τοποθεσίες σε νησιά, όπου χιλιάδες άτομα ζουν σε υπερπληθυσμιακές, και σε ορισμένες περιπτώσεις μη ασφαλείς συνθήκες. Τα χρήματα υποδείχθηκε από όλα τα ενδιαφερόμενα άτομα ως ανεπαρκή για την αντιμετώπιση πολλαπλών βασικών αναγκών των νοικοκυριών, συμπεριλαμβανομένων των τροφίμων, των ειδών υγιεινής και του κόστους εκπαίδευσης. Μεγάλες οικογένειες, με παιδιά, αντιμετώπισαν σημαντικό πρόσθετο κόστος για τις πάνες μωρών, ενώ τα άτομα που ζούσαν μακριά από το κέντρο της Αθήνας είχαν μεγάλα έξοδα μεταφοράς.

Η ανάπτυξη μιας στρατηγικής για την ένταξη των μεταναστών στο σύστημα κοινωνικής προστασίας και η αποσαφήνιση της διάρκειας της βοήθειας σε μετρητά και στέγασης αναγνωρίζονται από όλους ως κρίσιμες προτεραιότητες και δικαιωματικά. Ενώ οι προσπάθειες στοχεύουν στην ανάπτυξη μιας μελλοντικής στρατηγικής, υπάρχει επιτακτική ανάγκη να βελτιωθούν οι ροές πληροφοριών και επικοινωνίας και να διερευνηθούν τρόποι υπάρξει μια πιο σαφής πορεία προς την αειφορία και την ενσωμάτωση των μεταναστών στην Ελλάδα

4. Ποια εμπόδια, προκλήσεις ή ευκαιρίες μάθησης εντοπίσατε;

- Παράγοντες ώθησης και απώθησης για τη μετανάστευση
- Άγχος μετάφρασης, κοινωνική απομόνωση και κρίση ταυτότητας:

Η μοναξιά είναι μια πολύ αγχωτική εμπειρία για τους μετανάστες. Πολλοί προέρχονται από χώρες όπου η ταυτότητά τους είναι πολύ εμπλεγμένη με την έννοια της ομάδας. Δεν υπάρχει "εγώ" αλλά υπάρχει "εμείς".



Όχι μόνο δεν έχουν πλέον την ομάδα τους αλλά βρίσκονται σε μια κοινωνία όπου περιθωριοποιούνται. Η αίσθηση του ανήκειν είναι σπασμένη και μαζί της, η αίσθηση της ταυτότητάς τους χάνεται.

- Ψυχολογικές επιπτώσεις όχι μόνο του τραύματος της φυγής από την πατρίδα, αλλά και του πολιτισμικού σοκ και της κατάθλιψης που προκύπτει από τη νέα τους κατάσταση.

- Δεν επιτρέπεται να εργάζονται: Το δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας ήδη κατά τη διεκπεραίωση μιας αίτησης ασύλου μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για την επιτάχυνση της διαδικασίας ένταξης, καθώς η αδράνεια συνήθως επιδεινώνει τις προοπτικές ένταξης.

Πηγή: <https://www.unhcr.org/5b2cfa1f7.pdf> Δημοσίευση Μάιος 2018, Sara Pavanello



Λιθουανία:

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 1: ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΣΕ ΚΑΤΑΛΛΗΛΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ

1. Τι συνέβη;

Ο κοινωνικός λειτουργός αναζητούσε ένα διαμέρισμα για έναν πρόσφυγα που έπρεπε να απομακρυνθεί από το κέντρο υποδοχής. Ο κοινωνικός λειτουργός συμφώνησε με τον ιδιοκτήτη να έρθει και να ρίξει μια ματιά μαζί με το άτομο που ψάχνει για το διαμέρισμα. Ανέφερε στον ιδιοκτήτη ότι το πρόσωπο είναι αλλοδαπός και ο ιδιοκτήτης είπε ότι δεν υπάρχει πρόβλημα. Ωστόσο, ενώ επρόκειτο να υπογράψουν τη συμφωνία, ο κοινωνικός λειτουργός είπε ότι το πρόσωπο ήταν πρόσφυγας, ο ιδιοκτήτης τους ενημέρωσε ότι ξαφνικά θυμήθηκε ότι κάποιος άλλος έρχεται να δει το διαμέρισμα και χρειάζεται περισσότερο χρόνο για να σκεφτεί αν μπορεί να τους νοικιάσει το διαμέρισμα.

2. Ποιες ενέργειες έγιναν;

Ο κοινωνικός λειτουργός δεν μίλησε στον ιδιοκτήτη εκείνη τη στιγμή, αλλά αργότερα τον κάλεσε και του ζήτησε να συναντηθούν για ένα φλιτζάνι τσάι. Του μίλησε για την ιστορία της ζωής αυτού του νεαρού πρόσφυγα και τον έπεισε ότι επρόκειτο για ένα αξιοπρεπές και αξιόπιστο πρόσωπο.

3. Ποιος ήταν ο αντίκτυπος;

Ο ιδιοκτήτης συμφώνησε να μισθώσει το διαμέρισμα στον πρόσφυγα.

4. Ποια εμπόδια, προκλήσεις ή ευκαιρίες μάθησης εντοπίσατε;

Τα στερεότυπα είναι βαθιά ριζωμένα στη συνείδηση των ανθρώπων, έτσι, μερικές φορές οι άνθρωποι πρέπει να δουν την κατάσταση από την οπτική γωνία κάποιου άλλου, προκειμένου να μπορέσουν να αποφύγουν αυτά τα στερεότυπα.

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 2: ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΣΤΗ ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΤΑΙ ΩΣ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΧΩΡΑ

1. Τι συνέβη;

Οι επαγγελματίες που εργάζονται στο κέντρο υποδοχής σημείωσαν ότι υπάρχουν πολλές περιπτώσεις κατά τις οποίες οι πρόσφυγες έρχονται στο κέντρο υποδοχής, μένουν εκεί για λίγο και μόλις είναι σε θέση να μετακομίσουν σε άλλη χώρα αναζητούν εκεί μια καλύτερη ζωή:

"Είμαι στη Λιθουανία για 28 ημέρες, είμαστε εννέα άτομα στην οικογένειά μου. Έχουμε € 500 το μήνα. Δεν θα μπορέσω να ζήσω εδώ επειδή δεν βρίσκω δουλειά - τα μάτια μου έχουν τραυματιστεί. Γι 'αυτό δεν πρόκειται να δουλέψω πουθενά. Εάν δεν έχω δουλειά, δεν θα μπορέσω να ζήσω εδώ ", λέει ο Αχμάντ Αμπού Έαντ, πρόσφυγας από τη Συρία.



«Έχασα την οικογένειά μου κατά τη διάρκεια του πολέμου. Μου είπαν να πάω στη Λιθουανία στον προσφυγικό καταυλισμό, αλλά δεν επέλεξα εγώ αυτή τη χώρα από τη λίστα. Μου είπαν ότι η Λιθουανία με επέλεξε. Αν η Λιθουανία με επέλεξε, έπρεπε να μου διαθέσει ένα σπίτι », λέει ο Ghassan Marouf, πρόσφυγας από τη Συρία.

2. Ποιες ενέργειες έγιναν;

Δεν υπάρχει πραγματική λύση στην περίπτωση αυτή, καθώς ο κανονισμός της ΕΕ παρέχει αυτό και αυτό έχουν οι πρόσφυγες. Ωστόσο, οι λειτουργίες θα πρέπει να καταβάλουν κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να βοηθήσουν τους πρόσφυγες να ενταχθούν στην κοινωνία, καθώς και να παρακινήσουν τους πρόσφυγες να παραμείνουν στη χώρα.



Ισπανία:

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 1

1. Τι συνέβη;

"TEMPLA", το πλοίο της αλληλεγγύης.

Στις 16 Αυγούστου 1991, ένα εμπορικό πλοίο της Νέας Ζηλανδίας που ονομάζεται Tempia, είδε και βοήθησε 433 πρόσφυγες, κυρίως Αφγανούς, που ταξίδευαν στο εξωτερικό με μια ινδονησιακή φορτηγίδα που διακινούνταν από λαθρεμπόρους ανθρώπων. Το πλοίο, στα πρόθυρα της τραγωδίας, απορρίφθηκε από αρκετές χώρες και παρέμεινε στην ανοιχτή θάλασσα για αρκετές εβδομάδες.

Το ίδιο περιστατικό συνέβη με το πλοίο "Υδροχόος" το 2018.

2. Ποιες ενέργειες έγιναν;

Τέλος, και μετά από πολλές διαπραγματεύσεις και πιέσεις από ανθρωπιστικές οργανώσεις, το πλοίο στάλθηκε στο Ναουρού, κοντά στη Νέα Ζηλανδία. Ο αρχηγός του πλοίου έλαβε πρόσφατα το τιμητικό βραβείο της Ύπατης Αρμοστείας των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες.

Στην περίπτωση του πλοίου Υδροχόος, ευρωπαϊκές πολιτικές το ανάγκασαν εκτός Μεσογείου:

Πηγή: <https://www.pbs.org/newshour/show/how-anti-immigrant-politics-forced-rescue-ship-aquarius-off-the-mediterranean>.

3. Ποιος ήταν ο αντίκτυπος;

Όταν συμβαίνουν γεγονότα όπως του "Υδροχόος", είναι απαραίτητο να σκεφτούμε:

- Γνωρίζετε πόσο συχνά τα εθνικά και υπερεθνικά συμφέροντα παρεμβαίνουν στον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων;
- Πώς θα αναλάβουμε την ευθύνη μας στα κινήματα για την υπεράσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ως μέρος της συλλογικής συνείδησης της ανθρωπότητας;

1. Ποια εμπόδια, προκλήσεις ή ευκαιρίες μάθησης εντοπίσατε;

- Πώς τα διαπολιτισμικά εμπόδια μπορούν να παρεμποδίσουν τις ανθρωπιστικές δράσεις.
- Πώς οι προκαταλήψεις και το εθνικό συμφέρον μπορούν να δυσκολέψουν τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.



ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 2

1. Τι συνέβη;

Τον Νοέμβριο του 2009, η Ελβετία οργάνωσε δημοψήφισμα για να απαγορεύσει ή να επιτρέψει την κατασκευή μιναρέδων στα τζαμιά. Η σαφής πλειοψηφία του 57,5% των ατόμων που συμμετείχαν στο δημοψήφισμα συμφώνησε να απαγορεύσει τους μιναρέδες.

Μερικά άρθρα για την ανάλυση της υπόθεσης:

- https://www.huffingtonpost.com/daniel-ammann/the-real-reasons-why-the-b-373947.html?guccounter=1&guce_referrer_us=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xllmVzL3VybdD9zYT10JnJjdD1qJnE9JmVzcmM9cyZzb3VyY2U9d2ViJmNkPTQmY2FkPXJqYSZ1YWN0PTgmdmVkdPTJhaFVLRXdpdHo2Zlpl0LWpnlQWhVTTJPQUtIWZkRERjUUZqQURIZ1FJQnhBQjZ1cmw9aHR0cHMIM0EIMkYIMkZ3d3cuaHVmZmluZ3RvbnBvc3QuY29tJTGZGFuaWVsLWFtbWVubiUyRnRoZS1yZWFlsLXJlYXNvbnMtd2h5LXRoZV9iXzZ3M3Mzk0Ny5odG1sJnVzZz1BT3ZWYXcybGdva2RtLUxaT281elh5OFFYYTRC&guce_referrer_cs=b-GannOYTFrkwbB1wXS2YA

- <https://www.nytimes.com/2009/11/30/world/europe/30swiss.html>

- <https://lenews.ch/2018/01/10/swiss-courts-wrong-on-minaret-ban-speech-case-rules-european-court/>

2. Ποιες ενέργειες έγιναν;

Το αποτέλεσμα του δημοψηφίσματος προστέθηκε στο Ελβετικό Σύνταγμα.

3. Ποιος ήταν ο αντίκτυπος;

Η απόφαση αυτή είχε μεγάλο αντίκτυπο στην Ευρώπη και υπήρξαν πολλές συζητήσεις σχετικά με αυτό το ζήτημα. Μπορούμε να βγάλουμε μερικά ενδιαφέροντα συμπεράσματα:

- Πώς η παγκοσμιοποίηση μπορεί να επιφέρει κινήσεις αντίδρασης εναντίον του "Άλλου", του "Διαφορετικού"?

- Την ανάγκη να δημιουργηθούν συζητήσεις και να ενισχυθούν οι τρόποι επικοινωνίας μεταξύ των πολιτισμών.

3 Ποια εμπόδια, προκλήσεις ή ευκαιρίες μάθησης εντοπίσατε;

- Η αντίληψη των "Άλλων"

- Το σοκ των πολιτισμών

- Την ανάγκη ενίσχυσης των διαύλων διαπολιτισμικής επικοινωνίας



4 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Θα βρείτε στις σελίδες που ακολουθούν όλα τα έγγραφα που έχουν παραχθεί στο πνευματικό παράγωγο 6:

- Εγχειρίδιο Δασκάλου
- Πρόγραμμα σπουδών



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



ΙΟ6 ΔΙΑ ΖΩΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Εγχειρίδιο Εκπαιδευτή

RE.INCLUSION: 2016-1-IT01-KA202- 005498

"Guidelines for the work inclusion of the refugees and the
asylum seekers"



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Πρόγραμμα **RE.INCLUSION** στοχεύει στην ανάπτυξη καινοτόμων μεθοδολογιών και εργαλείων προκειμένου οι χειριστές των υπηρεσιών κοινωνικής ενσωμάτωσης και απασχόλησης των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων να μπορούν να εργαστούν έχοντας βαθύτερη γνώση της κατάστασης και με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο.

Μια ανάλυση αναγκών που διεξήχθη από τους εταίρους του προγράμματος σχετικά με την εξέταση της κατάστασης εργασίας των χειριστών που εργάζονται με πρόσφυγες, αποκάλυψε ότι **το κυριότερο σημείο κριτικής ήταν η έλλειψη συστηματοποίησης της διαδικασίας υποδοχής των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων προκειμένου να αντιμετωπιστεί η σημερινή κατάσταση έκτακτης ανάγκης της μαζικής μετανάστευσης προς την Ευρώπη.** Επομένως, **το πρόγραμμα αποσκοπεί να εξετάσει τη σημερινή κατάσταση του Συστήματος Υποδοχής για τους Πρόσφυγες στην Ευρώπη, συγκρίνοντας τις ισχύουσες εθνικές πρακτικές για την είσοδο των μεταναστών και να προτείνει ένα σύστημα δικτύωσης καινοτόμων πρακτικών και αποτελεσματικών εργαλείων που συλλέγονται και παράγονται από την σύμπραξη αυτή.**

Ο τελικός στόχος είναι η **δημιουργία και έκδοση κατευθυντήριων γραμμών για τη βελτίωση τόσο της τεχνικής προετοιμασίας των επαγγελματιών όσο και της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών που παρέχουν.**

Ένα από τα βασικά αποτελέσματα του προγράμματος αναμένεται να είναι η βελτίωση των ικανοτήτων των επαγγελματιών που εργάζονται με πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο σε δημόσια και ιδιωτικά κέντρα υποδοχής, τα οποία παρέχουν υπηρεσίες κοινωνικής και οικονομικής ένταξης.

Το παρόν **Εγχειρίδιο Εκπαιδευτή** επιδιώκει να κατευθύνει τους εκπαιδευτές έτσι ώστε να **προσαρμόσουν την κατάρτιση σε σχέση με αυτή τη συγκεκριμένη ομάδα επαγγελματιών** προκειμένου να τους προσφέρουν μια κατάλληλη εκπαίδευση, η οποία συνδυάζει διάφορες μεθόδους διδασκαλίας (μέθοδος της μικτής μάθησης - blended learning), ικανή να καλύψει το γνωστικό κενό που υπάρχει σε ορισμένα θέματα που εντοπίστηκαν στην αρχική ανάλυση αναγκών.



ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Οι εκπαιδευτικές ενότητες του προγράμματος κατάρτισης είναι οι εξής:

1 ΝΟΜΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	L.U 1.1 Πρώτη επαφή και παραπομπή
	L.U 1.2 Υπηρεσίες διερμηνείας και μετάφρασης
	L.U 1.3 Παροχή νομικών πληροφοριών
2 ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ / ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ	L.U 2.1 Συμβουλευτική
	L.U 2.2 Προσανατολισμός ζωής
	L.U 2.3 Παρακολούθηση - Επαναληπτικές συναντήσεις
3 ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	L.U 3.1 Προσωπικό προφίλ
	L.U 3.2 Επαγγελματικό σχέδιο
	L.U 3.3 Βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας
	L.U 3.4 Παρακολούθηση - Επαναληπτικές συναντήσεις
4 ΓΛΩΣΣΑ	L.U 4.1 προ-αξιολόγηση γλωσσικού επίπεδου
	L.U 4.2 Προφορική επικοινωνία
	L.U 4.3 Μέθοδοι διδασκαλίας
	L.U 4.4 Οργάνωση μεταφραστικών υπηρεσιών
5 ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	L.U 5.1 Διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση και προσαρμογή
	L.U 5.2 Διαπολιτισμική επικοινωνία και διαμεσολάβηση
	L.U 5.3 Διαπολιτισμικές τεχνικές εργασιακής και κοινωνικής ένταξης των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο
6 ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ	L.U 6.1 Τεχνικές συνέντευξης
	L.U 6.2 Διαχείριση συγκρούσεων
	L.U 6.3 Αντιμέτωπιση του άγχους
	L.U 6.4 Ομαδικότητα



Ο ΡΟΛΟΣ ΣΑΣ

Το Εγχειρίδιο του Εκπαιδευτή είναι για εκείνους τους **εκπαιδευτές που επιδιώκουν να ενισχύσουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες των χειριστών που εργάζονται με πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο.**

Ως εκπαιδευτής, καλείστε να επιλέξετε τις ενότητες της κατάρτισης, να σχεδιάσετε και να διευκολύνετε ολόκληρη την εκπαιδευτική διαδικασία για τους εκπαιδευόμενους, ακολουθώντας τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες. Δεδομένου ότι πρόκειται για μικτή μάθηση, η οποία συνδυάζει διάφορες μεθόδους διδασκαλίας, το περιεχόμενό της μπορεί να διαφέρει ανάλογα με τις προτεραιότητες και τις ανάγκες των χειριστών των υπηρεσιών που απευθύνονται σε πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο. Επιπλέον, μπορείτε να το προσαρμόσετε ανάλογα με το συγκεκριμένο προφίλ της ομάδας στην οποία απευθύνεστε.

Υπάρχουν κάποιες συγκεκριμένες απαιτήσεις που πρέπει να πληρούνται. Πρώτον, θα πρέπει να έχετε τουλάχιστον 2 χρόνια προϋπηρεσία σχετικά με την υποδοχή και την καθοδήγηση των μεταναστών, ειδικότερα με πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο. Δεύτερον, πρέπει να έχετε ασχοληθεί με την εκπαίδευση στον τομέα της μετανάστευσης και της κοινωνικής ένταξης.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η κατάρτιση αυτή έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να περιλαμβάνει διαφορετικές αλληλένδετες αλλά μεμονωμένες εκπαιδευτικές ενότητες. Βασικός στόχος της κατάρτισης είναι να παρέχει στους χειριστές/ εκπαιδευόμενους ένα πρόγραμμα μαθημάτων, το οποίο να χωρίζεται σε διαφορετικές θεματικές ενότητες που να μπορούν να παρακολουθήσουν ανεξάρτητα και μεμονωμένα, εάν κρίνουν ότι χρειάζεται να εμβαθύνουν περισσότερο σε κάποιο από τα θέματα, χωρίς απαραίτητα να έχουν ολοκληρώσει και τις άλλες ενότητες.

Μονάχα τα περιεχόμενα των Ενότητων 5 και 6: «Διαπολιτισμικές Δεξιότητες» και «Δεξιότητες Προσωπικότητας», συνδέονται άμεσα μεταξύ τους.

Επιπλέον, η κατάρτιση αυτή έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο ώστε τα μαθήματα μπορούν να πραγματοποιηθούν τόσο δια ζώσης όσο και εξ αποστάσεως (e-learning) μέσω της ηλεκτρονικής εκπαιδευτικής πλατφόρμας του προγράμματος.

ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ:

Αυτή η μέθοδος κατάρτισης θα βασίζεται στη χρήση διδακτικών τεχνικών, που επιτρέπουν την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευόμενων και αποσκοπούν στην προσομοίωση πραγματικών συνθηκών. Η εμπειρία των συμμετεχόντων θα ενισχυθεί και θα χρησιμοποιηθεί ως «πρωτότυπο» εκπαιδευτικό υλικό και χάρη σε αυτή τη συγκέντρωση της εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων, θα εμφανιστεί το ευρύ φάσμα δεξιοτήτων και γνώσεων που διαθέτουν.

Κάθε ενότητα έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο ώστε ο εκπαιδευτής να μπορεί να αναπτύξει το περιεχόμενό της μέσω παρουσιάσεων Power Point, διαλέξεων, εξηγήσεων/ παραδειγμάτων από την καθημερινότητα για την ανάπτυξη πρακτικής κατάρτισης κλπ.



ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ:

Αυτή η μέθοδος κατάρτισης θα βασίζεται στη χρήση μιας, ειδικά σχεδιασμένης, εκπαιδευτικής διαδικτυακής πλατφόρμας, που θα είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα του προγράμματος και στην οποία θα μπορούν να έχουν πρόσβαση οι συμμετέχοντες με το όνομα χρήστη και τον κωδικό πρόσβασής τους. Η εκπαιδευτική δραστηριότητα θα πραγματοποιηθεί μέσω της λήψης του διδακτικού υλικού που θα είναι διαθέσιμο στην πλατφόρμα με δομημένο και διαδραστικό τρόπο που θα εμπλέκει και θα παρακινεί τους συμμετέχοντες να εφαρμόσουν τις γνώσεις που απέκτησαν στο χώρο εργασίας τους. Οι συμμετέχοντες/ εκπαιδευόμενοι θα έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν πολλαπλά εργαλεία, έγγραφα και πληροφορίες, ανάλογα με τον ρόλο και το επίπεδο εμπλοκής τους. Οι συμμετέχοντες θα υποστηρίζονται και θα υπάρχει δυνατότητα συνεχούς ανατροφοδότησης και παρακολούθησης του επιπέδου μάθησης του κάθε εκπαιδευόμενου για κάθε θέμα.

Θα παρέχονται σαφείς οδηγίες σχετικά με τη χρήση και την πλοήγηση στη πλατφόρμα. Θα υπάρξει ένα σύστημα βοήθειας σε περίπτωση τεχνικών προβλημάτων και θα υπάρχουν διαθέσιμα, εύκολα προσβάσιμα, εργαλεία που θα διευκολύνουν την αυτοαξιολόγηση των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων.

Ο ρόλος του εκπαιδευτή σε αυτή τη μεθοδολογία είναι παρακολουθεί την πορεία της κατάρτισης των εκπαιδευομένων, να επιλύει αμφιβολίες, να απαντά σε ερωτήσεις και να αξιολογεί, όπου υπάρχει η δυνατότητα.

Τα περιεχόμενα του προγράμματος κατάρτισης σχεδιάστηκαν ως εξής:

1 ΝΟΜΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	Σε αυτή την Ενότητα χρησιμοποιείται το εξής υλικό κατάρτισης και εκπαίδευσης: υλικά παρουσιάσεων, έντυπο υλικό και φυλλάδια, παραδείγματα, πρακτικές πληροφορίες.
2 ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ / ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ	Αυτή η Ενότητα σχεδιάστηκε για να υλοποιηθεί δια ζώσης με δραστηριότητες πρόσωπο με πρόσωπο. Περιλαμβάνει πρακτικές ασκήσεις βασισμένες σε πραγματικές καταστάσεις σχετικά με στρατηγικές συμβουλευτικής, σχετικά με τον τρόπο που πρέπει να δουλέψουμε για την μαθησιακή πορεία των προσφύγων και όσον αφορά τον τρόπο παροχής υποστήριξης και βοήθειας για την αναζήτηση εργασίας και για τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να παρακολουθήσουμε την πορεία των δικαιούχων.
3 ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Η μεθοδολογία κατάρτισης θα βασίζεται στη χρήση διδακτικών τεχνικών, που επιτρέπουν την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευομένων, με στόχο την προσομοίωση πραγματικών καταστάσεων εργασίας. Η εμπειρία των συμμετεχόντων θα ενισχυθεί και θα χρησιμοποιηθεί ως «πρωτότυπο» εκπαιδευτικό υλικό και χάρη σε αυτή τη συγκέντρωση της εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων, θα εμφανιστεί το ευρύ φάσμα των άτυπων δεξιοτήτων που διαθέτουν. Έτσι, η δραστηριότητα της «τυπικής» μάθησης θα πραγματοποιηθεί μέσω του παραδοσιακού πρόσωπο με πρόσωπο μαθήματος, το οποίο θα χρησιμοποιηθεί για να εισαγάγει και να εξηγήσει τεχνικά και επαγγελματικά θέματα που δεν κατέχουν οι συμμετέχοντες, αλλά και μέσω «βιωματικών μεθόδων», που θα επιτρέψουν την προώθηση της μάθησης μέσω της ενεργού και άμεσης συμμετοχής των χειριστών. Μεταξύ των διδακτικών μεθόδων που θα χρησιμοποιηθούν, είναι: Μαθήματα πρόσωπο με πρόσωπο· Αυτο-αξιολόγηση: ανάλυση των δεξιοτήτων κατά την είσοδο· Μέθοδος υπόθεσης: η ομάδα εργασίας αναλύει και συζητάει μια κατάσταση εργασίας (π.χ. ο εκπαιδευτής προτείνει το πρόβλημα και η ομάδα αποφασίζει την κατάλληλη λύση)· Βιωματική μάθηση: μετασχηματισμός και εξειδίκευση των εμπειριών και



	των δραστηριοτήτων σε έννοιες ή συστήματα' Πρακτικές εφαρμογές με ατομική υποστήριξη. Ομαδικές συζητήσεις.
4 ΓΛΩΣΣΑ	<p>Αυτή η Ενότητα έχει σχεδιαστεί χωρισμένη σε 2 μέρη:</p> <p>Online: παρέχονται πληροφορίες και εκπαιδευτικό υλικό, που σχετίζεται και με μεθόδους διδασκαλίας και ανάλυσης αναγκών και απαιτήσεων των εκπαιδευόμενων.</p> <p>Κατάρτιση εκτός δικτύου/ μικτή μάθηση: πρακτική εφαρμογή της διδασκαλίας της προφορικής επικοινωνίας και την άσκηση διάφορων μεθόδων διδασκαλίας.</p>
5 ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	<p>Σε αυτή την Ενότητα χρησιμοποιείται το εξής υλικό κατάρτισης και εκπαίδευσης: υλικά παρουσιάσεων, έντυπο υλικό και φυλλάδια, παραδείγματα, πρακτικές πληροφορίες.</p> <p>Παρόλο που αυτή η Ενότητα ταιριάζει απόλυτα στην εξ αποστάσεως/ ηλεκτρονική προσέγγιση, προτείνεται η δημιουργία ενός διαδραστικού και δια ζώσης εκπαιδευτικού περιβάλλοντος στο οποίο να υπάρχει ομαδική εργασία, να πραγματοποιούνται συζητήσεις και παιχνίδια ρόλων, όποτε είναι δυνατόν.</p>
6 ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ	<p>Η Ενότητα αυτή έχει τόσο θεωρητικά όσο και πρακτικά στοιχεία που επηρεάζουν την επιλογή των αντίστοιχων μεθόδων διδασκαλίας. Το περιεχόμενο της ενότητας πρέπει να είναι σε στενή επαφή με την πραγματικότητα των συμμετεχόντων. Γι' αυτό το λόγο, ο εκπαιδευτής θα πρέπει πάντα να προσπαθεί να παρακινήσει τους συμμετέχοντες δίνοντας παραδείγματα από το εργασιακό και το ευρύτερο περιβάλλον του χειριστή. Επίσης, η Ενότητα περιλαμβάνει παιχνίδι ρόλων, το οποίο είναι ένα σημαντικό εργαλείο για να κατανοήσουμε και να εμπεδώσουμε τη θεωρία. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να έχει υπόψη του ότι στα παιχνίδια ρόλων θα πρέπει να αντικατοπτρίζεται η πραγματικότητα των συμμετεχόντων.</p>

ΠΩΣ ΝΑ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΕΤΕ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΑΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η δομή είναι πολύ απλή:

- Η κατάρτιση **RE.INCLUSION** αποτελείται από τις 6 Θεματικές Ενότητες που αναφέρθηκαν προηγουμένως.
- Κάθε Θεματική Ενότητα αποτελείται από πολλές Υποενότητες που οργανώνονται με μια ευέλικτη δομή/ σειρά: δια ζώσης και ηλεκτρονικά.
- Κάθε Υποενότητα αποτελείται από έναν αριθμό Διδακτικών Ενότητων που προτείνουν διάφορες δραστηριότητες (παιχνίδι ρόλων κλπ.), προκειμένου να γίνει η εκπαίδευση όσο το δυνατόν πιο πρακτική και διαδραστική.
- Για κάθε Υποενότητα υπάρχει ένα **Περίγραμμα Μαθημάτων (SYLLABUS)** το οποίο παρέχει πληροφορίες σχετικά με: τη **διάρκεια**, τον απαιτούμενο **εξοπλισμό**, τα **αναμενόμενα αποτελέσματα**, τις **ομάδες στόχους** και την **αξιολόγηση**



Παράδειγμα – Υποενότητα 1.3:

Υποενότητα	1.3 ΠΑΡΟΧΗ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ
Αναμενόμενα αποτελέσματα	<p>Η υποενότητα αυτή στοχεύει στην διερεύνηση του περίπλοκου συστήματος ασύλου της ΕΕ και στη συζήτηση των νομικών προκλήσεων με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι οι χειριστές που εργάζονται με πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο. Είναι πολύ σημαντικό για τους χειριστές όχι μόνο να γνωρίζουν αυτές τις πληροφορίες αλλά και να τις παρουσιάζουν με εύκολο και κατανοητό τρόπο στους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο.</p> <p>Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να:</p> <ul style="list-style-type: none"> - κατανοήσουν το σύστημα ασύλου της Ευρωπαϊκής Ένωσης - κατανοήσουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των προσφύγων στην Ευρώπη - βελτιώσουν τις δεξιότητες δικτύωσής τους - προσδιορίσουν τις νομικές προκλήσεις - γνωρίζουν τους κύριους εργατικούς νόμους - προσδιορίσουν τις κύριες πηγές παροχής νομικών πληροφοριών
Διδακτικές Ενότητες	<p>D.U 1.3.1.- Κατανόηση του συστήματος ασύλου της Ευρωπαϊκής Ένωσης</p> <p>D.U 1.3.2.- Δικαιώματα και υποχρεώσεις των προσφύγων στην Ευρώπη</p> <p>D.U 1.3.3.- Εργατικοί νόμοι</p> <p>D.U 1.3.4.- Νομικές προκλήσεις</p> <p>D.U 1.3.5.- Χαρτογράφηση των βασικών πηγών νομικών πληροφοριών (ηλεκτρονικά + μέσω δικτύωσης)</p>
Διάρκεια	5 ώρες
Ομάδα στόχος	Επικεντρώνεται σε χειριστές/ συμβούλους που εργάζονται με πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο.
Μεθοδολογία μάθησης	Παρουσιάσεις, παραδείγματα, πρακτικές πληροφορίες
Απαιτούμενος Εξοπλισμός	φορητός υπολογιστής/ προβολέας πίνακας παρουσιάσεων / λευκός πίνακας/ μαρκαδόροι Χαρτί/ στυλό και μολύβια
Εργαλεία Αξιολόγησης	Αξιολόγηση με τη χρήση τεστ πολλαπλών επιλογών. Το σκορ πρέπει να είναι τουλάχιστον 50 βαθμοί.
Μάθετε περισσότερα	https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/asylum*

* Προτείνετε έναν σύνδεσμο για περισσότερες πληροφορίες και υλικό



ΠΩΣ ΘΑ ΑΠΟΚΤΗΣΟΥΝ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ

Καθώς πρόκειται για μια πολύ εξειδικευμένη κατάρτιση, οι εκπαιδευόμενοι θα αποκτήσουν τα προσόντα τους μέσω της ανάπτυξης πρακτικών δραστηριοτήτων, οι οποίες θα τους προσφέρουν ανατροφοδότηση σχετικά με τον τρόπο βελτίωσης των τεχνικών της εργασίας τους σε διάφορους τομείς.

Μπορεί να υπάρξει μια σύντομη γραπτή δοκιμασία στο τέλος κάθε θεματικής ενότητας, επιτρέποντας και στους ίδιους τους χειριστές να αξιολογήσουν τις γνώσεις που απέκτησαν, μέσω της αυτοαξιολόγησης. Αυτό είναι ιδιαίτερα χρήσιμο στην περίπτωση της ηλεκτρονικής μάθησης.



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



TRAINING SYLLABUS



TRAINING SYLLABUS

Introduction

RE.INCLUSION is a Erasmus + funded project that intends to develop innovative methodologies and tools so that the operators working with refugees and asylum seekers could operate in an effective way with the immigrants taken in charge.

The analysis carried out in the partnership organisations has revealed that the main problem is the lack of systematisation in the reception process to overcome the emergency. As a consequence, RE.INCLUSION aims at portraying the state of the Reception System for Refugees in Europe and suggesting a networking system of innovative practices and effective tools gathered and produced by the partnership through the analysis of the service for work insertion of migrants.

The final objective of the project is the definition and publication of guidelines to improve the technical preparation of the practitioners and the efficiency of the services provided. These guidelines are concretised in this training, which is built on the basis of learning contents responding to competences units identified for the profile of the practitioner who work with refugees.

About the training path

This training is conceived in different modules interlinked but that can be followed in a blended way. As the objective of the training is providing operators with a training divided into different modules that can be accomplished independently, if an operator needs a deeper knowledge about any of the subjects, he/she can do it without completing the other modules.

The only contents conceived to be transversal to all the training are Module 5. “Intercultural Competences” and Module 6. “Soft Skills”.

Target groups

The target group of this training is the operator who works with refugees and asylum seekers in the public as well as the private sector.

Time frame /ECVET points

The approximate total duration after accomplishing all modules is more than 100 hours. It could be longer or shorter depending on the learning path of each participant.

Methodology

Blended: this training is conceived in a blended way, so there will be some learning units that can be followed online, some others that must be accomplished face to face and a specific learning unit that is adapted to outdoor coaching.



Training & Learning modules

1 LEGAL INFORMATION	L.U 1.1 First contact and referral
	L.U 1.2 Translation services
	L.U 1.3 Provision of legal information
2 INTEGRATION INTO THE SCHOOL / EDUCATIONAL SYSTEM	L.U 2.1 Counselling
	L.U 2.2 Life direction
	L.U 2.3 Follow-up
3 WORK INCLUSION	L.U 3.1 Personal profile
	L.U 3.2 Professional plan
	L.U 3.3 Job search assistance
	L.U 3.4 Follow-up
4 LANGUAGE	L.U 4.1 Language level pre-assessment
	L.U 4.2 Oral communication
	L.U 4.3 Teaching methodologies
	L.U 4.4 Organisation of translation services
5 INTERCULTURAL COMPETENCES	L.U 5.1 Intercultural awareness and adaptation
	L.U 5.2 Intercultural communication and mediation
	L.U 5.3 Intercultural techniques for work and social inclusion of refugees and asylum seekers
6 SOFT SKILLS	L.U 6.1 Interview techniques
	L.U 6.2 Conflict management
	L.U 6.3 Cope with stress
	L.U 6.4 Teamwork



Module contents

MODULE 1: LEGAL INFORMATION

Learning Unit	1.1 FIRST CONTACT AND REFERRAL
Expected results	<p>This learning unit aims at raising awareness on the importance of the first contact with migrants, making migrant operators experience how important the first contact with refugees and asylum seekers is and what impact it has later on for their integration in the society of the host country. After accomplishing this learning unit, learners will be able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Learn about counselling techniques; - Learn about the politic, economic, cultural and social environment in the host country; - Learn about health and education system in the host country: what is important for the refugees; - Understand accommodation and job market; - Raise your awareness on stereotyping and prejudging; - Identify organisations working in the field; - Ease migrants' adaptation.
Didactic Units	<p>D.U 1.1.1.- Counselling: building trust</p> <p>D.U 1.1.2.- Defining political, cultural, economic and social environment in host country</p> <p>D.U 1.1.3.- Stereotypes and Prejudices</p> <p>D.U 1.1.4.- Understanding health system in host country</p> <p>D.U 1.1.5.- Understanding education system in host country</p> <p>D.U 1.1.6.- Accommodation: finding and renting a flat/house</p> <p>D.U 1.1.7.- Job market</p> <p>D.U 1.1.8.- Mapping organisations working with migrants</p>
Time frame	6 hours
Target groups	It is focused to operators/mentors working with migrants in general, and with refugees and asylum seekers in particular.
Learning Methodology	Presentation materials, handouts and brochures, examples, practical information are the training and learning methodologies used in this module.
Needed resources	Laptop/ projector Flipchart/ white board/ markers Paper/ pen and pencils
Evaluation tools	You'll be able to assess your learning with a multi-choice test. You will have to take your test at the end of each module. Remember that you must get minimum score 50.
Learn more	<ul style="list-style-type: none"> - http://reinclusion.eu/local/staticpage/view.php?page=reports - http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02643944.2010.481307



Learning Unit	1.2 TRANSLATION SERVICES
Expected results	<p>Most of the asylum seekers and refugees do not speak host country language so communicating with such a person becomes extremely difficult without a proper translator. However, finding a translator sometimes can also be challenging, especially for the asylum seekers and refugees coming from Arabic countries as there are not that many translators knowing this language well enough to help deal with rather complicated legal matters and other important issues. Moreover, the budget is usually very limited for these services.</p> <p>After accomplishing this learning unit, learners will be able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identify documents that need to be translated; - Learn about online translation services and resources; - Improve networking skills; - Identify local community resources.
Didactic Units	<p>D.U 1.2.1.- Presentation of available online resources</p> <p>D.U 1.2.2.- Networking tips</p> <p>D.U 1.2.3.- Identifying local community resources</p> <p>D.U 1.2.4.- Mapping of documents that need to be translated</p>
Time frame	3 hours 30 minutes
Target groups	It is focused to operators/mentors working with refugees and asylum seekers.
Learning Methodology	Presentation materials, examples, practical information are the training and learning methodologies used in this module.
Needed resources	Laptop/ projector Flipchart/ white board/ markers Paper/ pen and pencils
Evaluation tools	You'll be able to assess your learning with a multi-choice test. You will have to take your test at the end of each module. Remember that you must get minimum score 50.
Learn more	<p>Translators without borders, see: https://translatorswithoutborders.org/wp-content/uploads/2017/04/Putting-language-on-the-map.pdf http://bev.berkeley.edu/refugees/translationservices.html</p>



Learning Unit	1.3 PROVISION OF LEGAL INFORMATION
Expected results	<p>This learning unit aims at exploring complex EU asylum system and discussing legal challenges that operators working with refugees and asylum seekers encounter. It is very important for the operators not only to know this information but also to be able to present it to refugees and asylum seekers in a simple and understandable way.</p> <p>After accomplishing this learning unit, learners will be able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Learn about EU asylum system - Learn about rights and duties of refugees - Improve networking skills - Identify legal challenges - Identify main labour laws - Identify legal information sources
Didactic Units	<p>D.U 1.3.1.- Understanding EU system of asylum</p> <p>D.U 1.3.2.- Rights and duties of refugees in Europe</p> <p>D.U 1.3.3.- Labour Laws</p> <p>D.U 1.3.4.- Legal challenges</p> <p>D.U 1.3.5.- Mapping main legal information sources (online + networking)</p>
Time frame	5 hours
Target groups	It is focused to operators/mentors working with refugees and asylum seekers.
Learning Methodology	Presentation materials, examples, practical information are the training and learning methodologies used in this module.
Needed resources	<p>Laptop/ projector</p> <p>Flipchart/ white board/ markers</p> <p>Paper/ pen and pencils</p>
Evaluation tools	You'll be able to assess your learning with a multi-choice test. Remember that you must get minimum score 50.
Learn more	https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/asylum



MODULE 2: INTEGRATION INTO THE SCHOOL/ EDUCATIONAL SYSTEM

Learning Unit	2.1 COUNSELLING
Expected results	By the end of the activity participants will have: <ul style="list-style-type: none"> - identified their personal key characteristics and lifestyle preferences; - matched typical behaviours to a range of characteristics; - learnt how to use the internet and other resources to find information on studies and employment; - • begun to identify possible careers that match their preferences.
Didactic Units	<p>D.U 2.1.1 Self-awareness: Quick fire activities: know yourself; your strengths and personality traits. Personality Match; the different personality traits needed in different jobs. Your type of personality. Team activity. Identifying your personality traits. Match skills to occupational areas. Positive behaviours. Summary discussion.</p> <p>D.U 2.1.2 Choosing routes to a career: What routes should I follow? Planning your route to studies or employment. Educational resources and where to find them. How to land your dream job. Using the internet for studies and job hunting. Summary discussion.</p> <p>D.U 2.1.3 Building confidence and resilience: Facing challenges, building resilience. Assertive behaviour.</p>
Time frame	6 hours
Target groups	Young or adult students/trainees, the unemployed, those in search of new career paths. It could address the needs of more audiences and easily adapted to different needs. Age range: Techniques could be applied to a wide age range.
Learning Methodology	Onsite
Needed resources	Presentation Slides Printable student Sheets Laptop/ projector Flipchart/ white board/ markers Paper/ pen and pencils
Evaluation tools	Peer discussion/ Multiple- choice evaluation form/In classroom exercises
Learn more	Useful links to relevant institutions and recognition authorities, can be found on the website http://reinclusion.eu/ Other useful resources: <ul style="list-style-type: none"> - www.prospects.ac.uk/ - https://www.careerpathways.co.in/ - https://www.skillsyouneed.com/learn/counselling-approaches.html



Learning Unit	2.2 WORK PATHS
Expected results	By the end of the activity students will have: <ul style="list-style-type: none"> • identified some possible routes into a sector of their choice • identified appropriate activities that will support their CV • created a short-term action plan • learnt how to use their skills when pursuing a career
Didactic Units	<p>D.U 2.2.1 Creating opportunities: Searching for opportunities. Finding contacts and networking. Using social networks effectively. Building your online reputation. Positive personal presentation.</p> <p>D.U 2.2.2 Entrepreneurial skills: Understanding enterprise; is it for you? What are enterprise skills? How can enterprise skills be used? Putting enterprise into action. Start-ups: What you should know. Summary Discussion.</p> <p>D.U 2.2.3 Skills for personal progression: What we mean by hard and soft skills. Assessing skills. Using your skills in recruitment situations. Problem solving. Successful projects and team's management. Quick-fire activity: Workplace challenge.</p>
Time frame	6 hours and 30 minutes.
Target groups	All age ranges
Learning Methodology	Onsite
Needed resources	Student Sheets, PowerPoint presentation slides Laptop/ projector Flipchart/ white board/ markers Paper/ pen and pencils
Evaluation tools	Peer discussion/ Multiple- choice evaluation form/In classroom exercises
Learn more	Useful links to relevant institutions and recognition authorities, can be found on the website http://reinclusion.eu/ . Other useful resources: - www.founders4schools.org.uk ; - https://www.naric.org.uk/cpg/default.aspx .



Learning Unit	2.3 FOLLOW-UP
Expected results	By the end of the activity trainers will have: <ul style="list-style-type: none">• learnt how to collect feedback• learnt how to create questionnaires and surveys• learnt how to conduct follow-up interviews• learnt how to use online tools to conduct surveys
Didactic Units	D.U 2.3.1 Follow-up activities Define your goals. Write your survey questions. Conduct follow-up interviews. Use former trainees as mentors. Online survey tools.
Time frame	2 hours
Target groups	All age ranges
Learning Methodology	Online
Needed resources	PC/ Laptop Paper/ pen and pencils
Evaluation tools	Multiple- choice evaluation form/ Questionnaire/Reports
Lean more	Useful links: <ul style="list-style-type: none">- https://www.surveygizmo.com/- https://www.surveymonkey.com/- https://www.typeform.com/- https://www.google.com/forms/about/



MODULE 3: WORK INCLUSION

Learning Unit	3.1 PERSONAL PROFILE
Expected results	<p>The purpose of this learning unit is to train operators, who deal in the field of work inclusion of refugees and asylum seekers, about the use of tools of assessment of personality traits and skills, interview and coaching techniques. The participation to this training activity will allow operators to help their clients in understanding and overcoming personal, social or behavioural problems affecting their educational or vocational situations. Furthermore, the scope is to prepare operators to recognize the soft, hard and technical skills of refugees and asylum seekers and to use assessment tools to find out on which skills their clients have to focus in order to find a job.</p> <p>At the end of the L.U. 3.1, participants will be able:</p> <ul style="list-style-type: none"> – to know hard and soft skills assessment tools; – to know phases and characteristics of employers selection process; – to activate Basic Counselling techniques; – to adopt ICT skills in order to realize foreseen activities; – to adopt techniques and activate actions that ensure the customer focus; – to adopt behaviours that ensure Flexibility and Adaptability.
Didactic Units	<p>D.U 3.1.1: Tools and methods for conducting a first interview with a refugee / asylum seeker (Techniques of first interview, Techniques of psycho-social assessment, Techniques of coaching)</p> <p>D.U 3.1.2: Hard and soft skills assessment tools (Theoretical information, Assessment tools, Exercises and case study)</p> <p>D.U 3.1.3: Definition of the personal profile of a refugee / asylum seeker (Tools for collecting information, Reporting techniques, Exercises and case study)</p>



Time frame	6 hours
Target groups	Operators who deal in the field of work inclusion of Refugees and Asylum Seekers in specialized reception centres, NGO, public bodies, employment centres etc...
Learning Methodology	<p>Training methodology will be based on the use of active didactic techniques, with the aim to simulate real work situations. Participant's experience will be enhanced since the beginning of the training and will be elaborated as "original" training material. Thanks the centralization of participants' work experience, it will be possible to discover the wide range of informal skills that they own. So, "formal" training activity will be realized through the traditional Face-to-Face lesson, that will be used in order to introduce and explain technical and professional topics that the participants still don't have, but also through "experience methodologies", that will allow the promotion of learning through active and direct operators' participation. Among the didactic methodologies that will be used, we have: - Face to face lesson - Self evaluation analysis of entrance competences - Case method: work group for the analysis and discussion of a work situation (ex. teacher suggests the problem and the group decides the adequate solution) - Learning by doing: to transform professionalise experiences and activities in concepts or systems - Practical applications with individual support - Group discussion. Finally, training individualization activities are foreseen, through the realization of exercises and practical applications, with the aim to develop specific competences and in-depth analysis about a specific role.</p>
Needed resources	<p><u>Professional resources:</u> Trainer with at least 3 years of experience in the field of skills evaluation, coaching and definition of personal profile.</p> <p><u>Material resources:</u> Laptop/ projector White board/ markers Paper/ pen and pencils</p> <p><u>Didactic resources/Supports:</u> Video, Power Point Presentations, Preparation of practical exercises, Preparation of role playing, Templates</p>
Evaluation tools	Evaluation questionnaires
Learn more	Articles / video on definition of a personal profile of a refugee/asylum seeker



Learning Unit	3.2 PROFESSIONAL PLAN
Expected results	<p>The purpose of this learning unit is to make the operators who deal in the field of work inclusion of refugees and asylum seekers able to develop the needed competences to elaborate their competence mapping in order to create the final Professional Plan. The participation to this training activity will allows to operators to help their clients in the phase of analysis of skills and ambitions with the aim to define their professional goals.</p> <p>At the end of the L.U. 3.2, the participant will be able:</p> <ul style="list-style-type: none"> – to know and use needed tools and methodologies to elaborate a Competence mapping; – to know the Current labour market situation and its trends; – to know the Recognition procedures concerning study titles and professional qualifications; – to know the characteristics of disadvantages groups in the labour market; – to use active Job search methodologies; – to identify a range of community resources; – to motivate and inspire clients; – to adopt behaviours that ensure Flexibility and Adaptability.
Didactic Units	<p>D.U 3.2.1: Tools and methods for elaborating a competence mapping of a refugee / asylum seeker (Theoretical information about recognition procedures, Tools for collecting information, Exercises and practical examples)</p> <p>D.U 3.2.2: Definition of professional goals (Interview techniques, Motivation Techniques, Labour Market characteristics)</p> <p>D.U 3.2.3: Definition of the professional plan of a refugee / asylum seeker (Tools and templates, Reporting techniques, Exercises and practical example)</p>



Time frame	6 hours
Target groups	Operators who deal in the field of work inclusion of Refugees and Asylum Seekers in specialized reception centres, NGO, public bodies, employment centres etc...
Learning Methodology	Training methodology will be based on the use of active didactic techniques, with the aim to simulate real work situations. Participant's experience will be enhanced since the beginning of the training and will be elaborated as "original" training material. Thanks the centralization of participants' work experience, it will be possible to discover the wide range of informal skills that they own. So, "formal" training activity will be realized through the traditional Face-to-Face lesson, that will be used in order to introduce and explain technical and professional topics that the participants still don't have, but also through "experience methodologies", that will allow the promotion of learning through active and direct operators' participation. Among the didactic methodologies that will be used, we have: - Face to face lesson - Self evaluation analysis of entrance competences - Case method: work group for the analysis and discussion of a work situation (ex. teacher suggests the problem and the group decides the adequate solution) - Learning by doing: to transform professionalise experiences and activities in concepts or systems - Practical applications with individual support - Group discussion. Finally, training individualization activities are foreseen, through the realization of exercises and practical applications, with the aim to develop specific competences and in-depth analysis about a specific role.
Needed resources	<p><u>Professional resources:</u> Trainer with at least 3 years of experience in the field of skills evaluation, coaching and definition of personal profile.</p> <p><u>Material resources:</u> Laptop/ projector White board/ markers Paper/ pen and pencils</p> <p><u>Didactic resources/Supports:</u> Video, Power Point Presentations, Preparation of practical exercises, Preparation of role playing, Templates</p>
Evaluation tools	Evaluation questionnaires
Learn more	Articles / video on definition of a professional plan of a refugee/asylum seeker



Learning Unit	3.3 JOB SEARCH ASSISTANCE
Expected results	<p>The purpose of this learning unit is to train operators who deal in the field of work inclusion of refugees and asylum seekers about the use of Local networks and social services, the Labour laws and the Current labour market situation and trends, but also about different phases of selection process and the needed tools for matching demand and offer of a job. The participation to this training activity will allow operators to help their client in the Active Job search activities.</p> <p>At the end of the L.U. 3.3, the participants will be able:</p> <ul style="list-style-type: none"> – to know Local networks and social services; – to know Labour laws; – to know the Current labour market situation and its trends; – to know the characteristics of disadvantaged groups in the labour market; – to adopt efficient Job matching techniques; – to use active Job search methodologies; – to adopt ICT skills in order to realize foreseen activities; – to identify a range of community resources; – to manage conflicts.
Didactic Units	<p>D.U 3.3.1: Current Labour market situation and trends (New characteristics of Labour policies, Local Network and social Services, The future of job)</p> <p>D.U 3.3.2: Measures and tools to develop the Employability of a refugee/asylum seeker (Trends, Growth strategies, Macroeconomic policy environment; Transferability of Skills across Economic Sectors)</p> <p>D.U 3.3.3: Employers selection process (Phases, Advices for job interview, Advices for Curriculum Vitae and cover letter, Examples and Template)</p>



Time frame	6 hours
Target groups	Operators who deal in the field of work inclusion of Refugees and Asylum Seekers in specialized reception centres, NGO, public bodies, employment centres etc...
Learning Methodology	<p>FACE TO FACE:</p> <p>Training methodology will be based on the use of active didactic techniques, with the aim to simulate real work situations. Participant's experience will be enhanced since the beginning of the training and will be elaborated as "original" training material. Thanks the centralization of participants' work experience, it will be possible to discover the wide range of informal skills that they own. So, "formal" training activity will be realized through the traditional Face-to-Face lesson, that will be used in order to introduce and explain technical and professional topics that the participants still don't have, but also through "experience methodologies", that will allow the promotion of learning through active and direct operators' participation. Among the didactic methodologies that will be used, we have: - Face to face lesson - Self evaluation analysis of entrance competences - Case method: work group for the analysis and discussion of a work situation (ex. teacher suggests the problem and the group decides the adequate solution) - Learning by doing: to transform professionalise experiences and activities in concepts or systems - Practical applications with individual support - Group discussion. Finally, training individualization activities are foreseen, through the realization of exercises and practical applications, with the aim to develop specific competences and in-depth analysis about a specific role.</p> <p>E-LEARNING:</p> <p>Training methodology will be based on the use of a web platform, specifically created on the project website, where participants can access with their username and password. Training activity will be realized through the download of didactic materials realized and uploaded on the platform in a structured and intuitive path that will involve participants, motive them, pushing them for the application of previews knowledge, provide them documents and information according to their possibilities and to the characteristics of available tools, offer support and feedback and constantly monitor the learning level of topics. Clear instructions that explain the use of platform will be provide, as well as an assistance system that will allow the solution of problems linked to the download of contents and tools of self-evaluation of entrance competences</p>
Needed resources	<p>FACE TO FACE:</p> <p><u>Professional resources:</u> Trainer with good knowledge of Labour Market and at least 3 years of experience in the field of coaching addressed to active job search.</p> <p><u>Material resources:</u> Laptop/ projector White board/ markers Paper/ pen and pencils</p> <p><u>Didactic resources/Supports:</u> Video, Power Point Presentations, Preparation of practical exercises, Preparation of role playing, Templates</p>



	<p>E-LEARNING:</p> <p><u>Professional resources:</u> Trainer with good knowledge of Labour Market and at least 3 years of experience in the field of coaching addressed to active job search.</p> <p><u>Material resources:</u> Laptop/ Internet connection</p> <p><u>Risorse didattiche/Supporti:</u> Video, Power Point Presentations, Preparation of role playing, Templates</p>
Evaluation tools	Evaluation questionnaires
Learn more	Articles on line



Learning Unit	3.4 FOLLOW-UP
Expected results	<p>The purpose of this learning unit is to provide to operators, who deal in the field of work inclusion of refugees and asylum seekers, tools and techniques that give them the possibility to monitor the status of work inclusion of refugees and asylum seekers, their problems, their difficulties and to find with them the appropriate solutions in order to solve them. The participation to this training activity will allow operators to manage the phase of follow up their clients' professional life..</p> <p>At the end of the L.U. 3.4, participants will be able:</p> <ul style="list-style-type: none">– to know and to use evaluation and monitoring techniques: data collecting, interviews etc..– to know and to use techniques and tools of reporting– to adopt techniques and activate actions that ensure the customer focus <p>to know and to use techniques and methods of analysis, comparison and summary.</p>
Didactic Units	<p>D.U 3.4.1: The monitoring: research tools and reporting techniques (Data collecting methods, Reporting techniques, Exercises and practical examples)</p> <p>D.U 3.4.2: Definition and analysis of anomalies and problems (Interview techniques, Analysis techniques)</p> <p>D.U 3.4.3: Revision of the professional plan of a refugee/asylum seeker (Problem solving techniques and Exercises and practical examples)</p>



Time frame	6 hours
Target groups	Operators who deal in the field of work inclusion of Refugees and Asylum Seekers in specialized reception centres, NGO, public bodies, employment centres etc...
Learning Methodology	<p>Training methodology will be based on the use of active didactic techniques, with the aim to simulate real work situations. Participant's experience will be enhanced since the beginning of the training and will be elaborated as "original" training material. Thanks the centralization of participants' work experience, it will be possible to discover the wide range of informal skills that they own. So, "formal" training activity will be realized through the traditional Face-to-Face lesson, that will be used in order to introduce and explain technical and professional topics that the participants still don't have, but also through "experience methodologies", that will allow the promotion of learning through active and direct operators' participation. Among the didactic methodologies that will be used, we have: - Face to face lesson - Self evaluation analysis of entrance competences - Case method: work group for the analysis and discussion of a work situation (ex. teacher suggests the problem and the group decides the adequate solution) - Learning by doing: to transform professionalise experiences and activities in concepts or systems - Practical applications with individual support - Group discussion. Finally, training individualization activities are foreseen, through the realization of exercises and practical applications, with the aim to develop specific competences and in-depth analysis about a specific role.</p>
Needed resources	<p><u>Professional resources:</u> Trainer with at least 3 years of experience in the monitoring and problem solving activities.</p> <p><u>Material resources:</u> Laptop/ projector White board/ markers Paper/ pen and pencils</p> <p><u>Didactic resources/Supports:</u> Video, Power Point Presentations, Preparation of practical exercises, Preparation of role playing, Templates</p>
Evaluation tools	Evaluation questionnaires
Learn more	Articles / video on monitoring of work inclusion activities addressed to a refugee/asylum seeker



MODULE 4: LANGUAGE

Learning Unit	4.1 LANGUAGE LEVEL PRE-ASSESSMENT
Expected results	<p>After accomplishing this learning unit, learners will be able to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Self-reflection: To encourage practitioners of all kinds in the language field, to reflect on such questions as: <ul style="list-style-type: none"> • What do we actually do when we speak (or write) to each other? • What enables us to act in this way? • How much of this do we need to learn when we try to use a new language? • How do we set our objectives and mark our progress along the path from total ignorance to effective mastery? • How does language learning take place? • What can we do to help ourselves and other people to learn a language better? 2. Understanding the needs, motivations, characteristics and resources of learners. This means answering questions such as: <ul style="list-style-type: none"> • What will learners need to do with the language? • What do they need to learn in order to be able to use the language to achieve those ends? • What makes them want to learn? • What sort of people are they (age, sex, social and educational background, etc.) • What knowledge, skills and experiences do their teachers possess? • What access do they have to course books, works of reference (dictionaries, grammars, etc.), audio-visual aids, computer hard - and software, etc.? • How much time can they afford (or are willing, or able) to spend? 3. Knowing the method of assessing the language level of their learners in the four kinds of language activities: reception (listening and reading), production (spoken and written), interaction (spoken and written), and mediation (translating and interpreting) by using the Common European Framework of Reference for Languages 4. be able to use the pre-assessment tool 5. be able to plan a curriculum/ learning pathway for their target groups based on the results of the pre-assessment
Didactic Units	<p>D.U 4.1.1 Reflection about the objectives of language assessment</p> <p>D.U 4.1.2 Understanding the needs, motivations, characteristics and resources of learners</p> <p>D.U 4.1.3 The Common European Framework of Reference for Languages</p> <p>D.U 4.1.4 Language Assessment tools</p> <p>D.U 4.1.5 Practical usage of CEFR assessment tool</p> <p>D.U 4.1.6 Planning of curriculum/ learning pathway for my target group</p>



Time frame	6 hours
Target groups	Professional and voluntary language teachers and mentors working with refugees
Learning Methodology	Face to face course
Needed resources	Access to internet PC
Evaluation tools	Drawing a concept for an assessment tool for their own target group Practical usage of following tests: Council of Europe: Common European Framework of Reference for Languages, see http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1_en.asp EUROPASS: European language levels - Self Assessment Grid, see: http://europass.cedefop.europa.eu/resources/european-language-levels-cefr http://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/cefr-en.pdf
Learn more	Suggested additional material: COMMON EUROPEAN FRAMEWORK OF REFERENCE FOR LANGUAGES: LEARNING, TEACHING, ASSESSMENT, see: https://www.coe.int/t/dg4/linguistic/source/framework_en.pdf



Learning Unit	4.2 ORAL COMMUNICATION
Expected results	<p>After accomplishing this learning unit, learners will be able to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Self-reflection: To encourage practitioners of all kinds in the language field, to reflect on such questions as: 2. What actually happens when we communicate with each other? 3. What do we actually do when we speak to each other? 4. Understanding the needs, motivations, characteristics and resources of learners. This means answering questions such as: 5. What will learners need to do with the language? 6. What do they need to learn in order to be able to use the language to achieve those ends? 7. What makes them want to learn? 8. What sort of people are they (age, sex, social and educational background, etc.) 9. What knowledge, skills and experiences do they possess already? 10. What access do they have to course books, works of reference (dictionaries, grammars, etc.), audio-visual aids, computer hard - and software, etc.? 11. How much time can they afford (or are willing, or able) to spend? 12. Knowing the method of assessing the language level of their learners in the following kinds of language activities: reception (listening), production (spoken), and interaction (spoken) by using the Common European Framework of Reference for Languages 13. Explain basic methods of teaching 14. have clear objectives for lessons 15. have good knowledge and understanding of the subject matter they are teaching. They should be prepared to answer questions and keep the material interesting for the students 16. develop pedagogical competencies in teaching their subject field(s) and to support active communication of their learners 17. develop skills to teach in multicultural and multilingual settings 18. have effective discipline skills and can promote positive behaviors and change in the classroom 19. have good classroom/student behaviour management skills and can ensure good student behavior, effective study and work habits, and an overall sense of respect in the classroom 20. develop a strong rapport with students and establishes trusting relationships 21. Prepare a first meeting 22. Organise further lessons and work adequately with teaching materials 23. Fulfil their role as language trainer or mentor 24. Students will know different methods of assessment of oral communication so that they are able to make decisions about the best manner in which to place individual learners in instructional sequences and to improve the curriculum.
Didactic Units	<p>D.U 4.2.1 Input on communication and the importance of oral communication skills and instructions</p> <p>D.U 4.2.2 Techniques and models of communication training</p> <p>D.U 4.2.3 Six Types of Oral Communication Activities</p> <p>D.U 4.2.4 Inspiring content: ideas on training different communication situations</p> <p>D.U 4.2.5 Practical implementation</p> <p>D.U 4.2.6 Oral communication assessment: instruments and methods</p>



Time frame	6 hours
Target groups	Professional and voluntary language trainers and mentors
Learning Methodology	Online: access to information and learning content offline/ blended: practical implementation on teaching oral communication
Needed resources	Laptop/ projector Flipchart/ white board/ markers Paper/ pen and pencils Moderation board, moderation cards, pins Photos Supporting communication material (e.g. maps, advertisement brochures, event calendars, programs of movie theatre, theatre, museums, time tables of buses, trains etc.)
Evaluation tools	Grading forms Tests that measure learners memory and listening comprehension Oral tests on use of the language (e.g. leaded standardized dialogue) vocabulary tests
Learn more	Council of Europe: Common European Framework of Reference for Languages, see http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1_en.asp EUROPASS: European language levels - Self Assessment Grid, see: http://europass.cedefop.europa.eu/resources/european-language-levels-cefr Or: http://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/cefr-en.pdf Suggested additional material: COMMON EUROPEAN FRAMEWORK OF REFERENCE FOR LANGUAGES: LEARNING, TEACHING, ASSESSMENT, see: http://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/cefr-en.pdf National Communication Association: Large Scale Assessment in oral communication, see: http://dev.natcom.org/uploadedFiles/Teaching_and_Learning/Assessment_Resources/PDF-Large_Scale_Assessment_in_Oral_Communication_3rdEd.pdf



Learning Unit	4.3 TEACHING METHODOLOGIES
Expected results	<p>After accomplishing this learning unit, learners will be able to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Self-reflection: To encourage practitioners of all kinds in the language field, to reflect on such questions as: <ul style="list-style-type: none"> - What actually happens when we communicate with each other? - What do we actually do when we speak to each other? 2. Understanding the needs, motivations, characteristics and resources of learners. This means answering questions such as: <ul style="list-style-type: none"> - What will I learners need to do with the language? - What do they need to learn in order to be able to use the language to achieve those ends? <ul style="list-style-type: none"> - What makes them want to learn? - What sort of people are they (age, sex, social and educational background, etc.) - What knowledge, skills and experiences do they possess already? - What access do they have to course books, works of reference (dictionaries, grammars, etc.), audio-visual aids, computer hard - and software, etc.? - How much time can they afford (or are willing, or able) to spend? 3. Knowing the method of assessing the language level of their learners in the four kinds of language activities: reception (listening and reading), production (spoken and written), interaction (spoken and written), and mediation (translating and interpreting) by using the Common European Framework of Reference for Languages 4. 5. Explain the basic methods of teaching 6. have clear objectives for lessons 7. have knowledge of the relevant curriculum and other standards they must uphold in the classroom or face-to-face teaching. They ensure their teaching meets those standards 8. have good knowledge and understanding of the subject matter they are teaching. They should be prepared to answer questions and keep the material interesting for the students 9. can use ICT in teaching 10. develop pedagogical competencies in teaching their subject field(s) and to support active communication of their learners 11. have teaching cross-curricular skills 12. develop skills to teach in multicultural and multilingual settings 13. have effective discipline skills and can promote positive behaviors and change in the classroom 14. have good classroom/student behaviour management skills and can ensure good student behavior, effective study and work habits, and an overall sense of respect in the classroom 15. develop a strong rapport with students and establishes trusting relationships 16. Prepare a first meeting 17. Organise further lessons and work adequately with teaching materials 18. Fulfil their role as language trainer or mentor 19. Students will know different methods of assessment of oral communication so that they are able to make decisions about the best manner in which to place individual learners in instructional sequences and to improve the curriculum.



Didactic Units	<p>D.U 4.3.1 Model of language acquisition</p> <p>D.U 4.3.2 Teaching methods</p> <p>D.U 4.3.3 Identifying participants needs and demands</p> <p>D.U 4.3.4 Inspiring content: ideas on relevant topics in language acquisition</p> <p>D.U 4.3.5 Organising training: language course, language mentoring sessions</p> <p>D.U 4.3.6 Planning of curriculum (content, methods)</p> <p>D.U 4.3.7 Practice of teaching</p>
Time frame	6,5 hours
Target groups	Professional and voluntary language trainers and language mentors
Learning Methodology	<ul style="list-style-type: none"> - Online: information about teaching methods and content, analysing learners needs and demands - offline/ blended: practising teaching methods
Needed resources	<p>Laptop/ projector</p> <p>Flipchart/ white board/ markers</p> <p>Paper/ pen and pencils</p> <p>Moderation board, moderation cards, pins</p>
Evaluation tools	<p>Council of Europe: Common European Framework of Reference for Languages, see http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1_en.asp</p> <p>EUROPASS: European language levels - Self Assessment Grid, see: http://europass.cedefop.europa.eu/resources/european-language-levels-cefr</p> <p>http://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/cefr-en.pdf</p>
Learn more	<p>Suggested additional material:</p> <p>COMMON EUROPEAN FRAMEWORK OF REFERENCE FOR LANGUAGES: LEARNING, TEACHING, ASSESSMENT, see: https://www.coe.int/t/dg4/linguistic/source/framework_en.pdf</p>



Learning Unit	4.4 ORGANISATION OF TRANSLATION SERVICES
Expected results	<p>After accomplishing this learning unit, learners will be able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - know to do research work online and offline - identify translation services available in local community or online and describe them in a resource list - Name existing local network institutions and online services - Gain further information by accessing the local network - Have access to local support networks and social services - Identify funding opportunities - In case of need, set up and maintain a network
Didactic Units	<p>D.U 4.4.1 Hints on research work and networking</p> <p>D.U 4.4.2 Identify opportunities of translation services</p> <p>D.U 4.4.3 How to organise language support and translation</p> <p>D.U 4.4.4 Mapping of local networks and services</p>
Time frame	10 hours
Target groups	Practitioners who work with refugees and asylum seekers on a professional or a voluntary basis.
Learning Methodology	Face to face course
Needed resources	<p>Access to internet</p> <p>Laptop/ printer</p> <p>Printed material (e.g. list of translation services and translators)</p>
Evaluation tools	Mapping the existing translation services available in local community or online, which are describe with contact details and additional information (e.g. prices, availability, languages, access to) in a resource list
Learn more	<p>Translators without borders, see:</p> <p>https://translatorswithoutborders.org/wp-content/uploads/2017/04/Putting-language-on-the-map.pdf</p> <p>http://bev.berkeley.edu/refugees/translationservices.html</p>



MODULE 5: INTERCULTURAL COMPETENCES

Learning Unit	5.1 INTERCULTURAL AWARENESS AND ADAPTATION
Expected results	<p>This learning unit aims at raising awareness on the importance of an intercultural approach towards migrants, making migrant operators experience first-hand how apparently “obvious” things can be interpreted in different ways. Later on, it will analyse the different stages experienced by the migrant in the process of adaptation as a tool for migrant operators to understand migrants’ behaviours.</p> <p>After accomplishing this learning unit, learners will be able to:</p> <ul style="list-style-type: none">- Learn about the concepts of pluralism, multiculturalism and interculturalism;- Learn about the process of cultural adaptation and its implications;- Understand the underlying causes of critical interactions in between cultures;- Raise your awareness on stereotyping and prejudging;- Identify symptoms in culture adaptation and culture shock;- Learn strategies and actions to follow to prevent culture shock negative outcomes;- Ease migrants’ adaptation.
Didactic Units	<p>D.U. 5.1.1.- Ορισμός του πολιτισμού</p> <p>D.U 5.1.2.- Πλουραλισμός, Πολυπολιτισμικότητα και Διαπολιτισμικότητα.</p> <p>D.U 5.1.3.- Κατανόηση της ασάφειας</p> <p>D.U 5.1.4.- Κατανόηση πολιτιστικών προτύπων.</p> <p>D.U 5.1.5.- Στερεότυπα και προκαταλήψεις.</p> <p>D.U 5.1.6.- Μελέτη περιπτώσεων: ιδέες, μοντέλα, στρατηγικές και αποτελέσματα.</p> <p>D.U 5.1.7.- Πολιτιστικό σοκ: έννοια και συμπτώματα.</p> <p>D.U 5.1.8.- Μοντέλο καμπύλης U & W.</p> <p>D.U 5.1.9.- Σύνδρομο Οδυσσέα: έννοια, αιτίες, συμπτώματα και μέτρα πρόληψης</p>



Time frame	Basic course: 3 hours Extra tasks: 2 hours Total: 5 hours
Target groups	It is focused to operators working with migrants in general, and with refugees and asylum seekers in particular.
Learning Methodology	Presentation materials, examples, practical information, exercises and testing of learnings are the training and learning methodologies used in this module. Even if the module perfectly fits into an online approach, it is recommended to create an interactive and face to face learning environment supported with group works, discussions and role playing whenever possible.
Needed resources	Laptop/ projector Flipchart/ white board/ markers Paper/ pen and pencils
Evaluation tools	You'll be able to assess your learning with a multi-choice test. You will have to take your test at the end of each module. Remember that you must get minimum score 50.
Learn more	<ul style="list-style-type: none">- EU laws and regulation- www.intermove.eu



Learning Unit	5.2 INTERCULTURAL COMMUNICATION AND MEDIATION
Expected results	<p>This learning unit examines best practices in communication skills, that will help them preventing or minimizing the culture shock, and it will provide do's and don'ts upon migrant's arrival. The training will finish with a case study in which operators will be able to understand how a proper intercultural behaviour fosters the migrant wellbeing and his/ her evolution into society.</p> <p>After accomplishing this learning unit, learners will be able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Understand the power of communication, both verbal and non- verbal; - Learn and implement Intercultural communication strategies; - Develop skills in active listening, empathy and assertiveness; - Experience the danger of miscommunication through case studies; <p>Learn and discover do's and don't's in migrant integration.</p>
Didactic Units	<p>D.U 5.2.1.- ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΤΥΧΕΣ</p> <p>D.U 5.2.2.- Διαπολιτισμική επικοινωνία</p> <p>D.U 5.2.3.- Λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία.</p> <p>D.U 5.2.4.- Εμπάθεια και ενεργητική ακρόαση: έννοια, επίπεδα, εμπόδια Ενσυναίσθησης</p> <p>D.U 5.2.5.- Στυλ επικοινωνίας και διαβεβαίωσης</p> <p>D.U 5.2.6.- Τα ναι και τα όχι.</p>
Time frame	<p>Basic course: 2 hours and 15 minutes</p> <p>Extra tasks: 45 minutes</p> <p>Total: 3 hours</p>
Target groups	It is focused to operators working with migrants in general, and with refugees and asylum seekers in particular.
Learning Methodology	<p>Presentation materials, examples, practical information, exercises and testing of learnings are the training and learning methodologies used in this module.</p> <p>Even if the module perfectly fits into an online approach, it is recommended to create an interactive and face to face learning environment supported with group works, discussions and role playing whenever possible.</p>
Needed resources	<p>Laptop/ projector</p> <p>Flipchart/ white board/ markers</p> <p>Paper/ pen and pencils</p>
Evaluation tools	You'll be able to assess your learning throughout a "Case study" about intercultural communication that will take 1 hour.
Learn more	<ul style="list-style-type: none"> - www.ll2ii.eu - www.projetocinco.eu



Learning Unit	5.3 INTERCULTURAL TECHNIQUES FOR WORK AND SOCIAL INCLUSION OF REFUGEES AND ASYLUM SEEKERS
Expected results	<ol style="list-style-type: none"> 1. Knowledge of adequate teaching approaches; 2. Capability to successfully transfer useful information; 3. Awareness of cultural differences and capability to mediate; 4. Capability to evaluate and solve problems
Didactic Units	<p>D.U 5.3.1.- Teaching: thanks to examples of real lessons, the trainees will experiment themselves the different pedagogical approaches and starting from practice, they will be able to define the theory.</p> <p>D.U 5.3.2.- Counselling: legal information: it's basic for asylum seekers and refugees that someone explain them what their rights and duties in the EU are. In addition, they can receive some guidance about the legal step they must follow to achieve their objectives.</p> <p>D.U 5.3.3.- Counselling: work and social inclusion: this unit will mainly focus on the approach to use when dealing with foreigners.</p> <p>D.U 5.3.4.- Mediation: thanks to empathy and active listening, a mediator is able to build relationships based on trust and compliance. Moreover, the knowledge of verbal and no verbal communication codes could be an important support in the teamwork in order to understand invisible issues and activate adequate conflict management techniques.</p> <p>D.U 5.3.5.- Monitoring: Evaluations keep track of key outcomes and impacts related to the different project components, assessing whether the objectives, aims and goals are being achieved.</p>
Time frame	The duration will be different for each activity (3-4 hours)
Target groups	Those who have completed modules 1-4 of this training.
Learning Methodology	The methodology is mostly face to face, even if also online resources will be available
Needed resources	<p>Laptop/ projector</p> <p>Flipchart/ white board/ markers</p> <p>Paper/ pens and pencils</p>
Evaluation tools	Assessment will be organised differently for each unit.
Learn more	<p>5.3.1. Teaching:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Shaw J, Dowsett G (1986) The Evaluation Process in the Adult Migrant Education Program. Adelaide: Adult Migrant Education Program; - Van Lier L (2009) Action-based teaching, autonomy and identity. Innovation in Language Teaching and Learning 1(1): 1–19; - Wenger E (1998) Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity. New York: Cambridge University Press;



- Wier CJ (1990) Communicative Language Testing. New York: Prentice Hall.

5.3.2 and 3. Counselling:

- Huey, W. C. (1987). Ethical standards for school counselors: Test your knowledge. *The School Counselor*, 34, 331-335; - Corey, G., Corey, M., & Callahan, P. (2003). *Issues and ethics in the helping professions*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole;
- Vacc, N. A., & Loesch, L. C. (2000). *Professional orientation to counseling*. Philadelphia: Taylor & Francis;
- Forester, H., & Davis, T. (1996). *A practitioner's guide to ethical decision making*. Alexandria, VA: American Counseling Association.

5.3.4. Mediation:

- *Crossing Borders in Community Interpreting: Definitions and dilemmas*. Eds. Carmen Valero-Garcés and Anne Martin. 2008, Benjamins
- *Intercultural competences in social services: Constructing an effective institutional culture - Methodological guide*. 2011, Council of Europe Publishing. Also available in French.
- *Intercultural Communication in Contexts*, 5th Edition. Martin, J., & Nakayama, T. 2007, McGraw Hill.

5.3.5. Monitoring:

- UNEG, 'Ethical Guidelines for Evaluation', June 2008. Available at <http://www.uneval.org/search/index.jsp?q=ethical+guidelines>;
- World Bank (2004). *Monitoring and Evaluation: Some Tools, Methods and Approaches*. http://www.worldbank.org/oed/oed_approach.html;
- United Nations development programme evaluation office - *Handbook on Monitoring and Evaluating for Results*. <http://web.undp.org/evaluation/documents/handbook/me-handbook.pdf>



MODULE 6: SOFT SKILLS

Learning Unit	6.1 INTERVIEW TECHNIQUES
Expected results	<p>The purpose of this learning unit is (a) to define the required skill sets; pre-interview preparation; developing questions and their value; interview techniques that get specific, behaviour-based examples, and (b) to provide techniques and train skills on interview techniques.</p> <p>After accomplishing this learning unit, learners will be able to:</p> <ul style="list-style-type: none">- Verbal and non-verbal Communication skills- Knowledge of interview techniques- Empathy and active listening- Flexibility and adaptability- Ability to activate basic counselling techniques
Didactic Units	<p>D.U 6.1.1: Interviewers skills (communication, listening, non-verbal language, controlling the flow of the interview and evaluating the information.</p> <p>D.U 6.1.2: Types of Interview</p> <p>D.U 6.1.3: Preparation of Interview (Case familiarization, questions preparation, practical arrangements, etc.)</p> <p>D.U 6.1.4: Conducting interview; Stages of an Interview (Opening the interview, Interview schedule, Substance of the application, Closing the Interview)</p> <p>D.U 6.1.5: Concluding the Interview/ Evaluating data and information/ Reaching a Decision</p>



Time frame	3 hours and 20 minutes
Target groups	Managers/ Practitioners/ administrative/ advisory staff of NGOs/ public/ private entities, social workers.
Learning Methodology	<p>The Learning Unit 6.1 - Interview Techniques has both theoretical and practical components which impact on the choice of relevant teaching methods. In order to retain the participants' attention during the trainings consider the followings:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Using Audio-Visuals for the delivery of the presentations (PowerPoint presentations with sounds, pictures, short clips, etc.)b) Demonstrating through role plays (either in pairs or group, you can emulate interviewing case scenarios);c) Practicing through active learning (ask questions, check for understanding, ask from the participants to explain what they have learned from a specific training session, encourage them to learn from one another);d) Using diverse learning styles (try to energetically combine lecturing through audio-visuals with groups and pair discussions, role plays, review and feedback request from the trainees);e) Revising the length of the training sessions as per the needs of the participants and their ability to remain focused;f) Asking questions such as: What do you know? What do you want to know? What have you learned?
Needed resources	Laptop/ projector White board/ markers Paper/ pen and pencils
Evaluation tools	Evaluation questionnaires
Learn more	Bibliography, articles/ video on interview techniques



Learning Unit	6.2 CONFLICT MANAGEMENT
Expected results	<p>The purpose of this learning unit is twofold: a) to introduce to the participants and help them identify and understand what conflict is and what are its sources, and b) to provide techniques and train skills on effective communication and conflict solution.</p> <p>After accomplishing this learning unit, learners will be able to develop:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Communication skills, – Conflict management skills
Didactic Units	<p>D.U 6.2.1: What conflict is?</p> <p>D.U 6.2.2: Introduction to Communication Skills</p> <p>D.U 6.2.3: Introduction to Negotiation and Mediation Skills</p> <p>D.U 6.2.4: Conflict management</p> <p>D.U 6.2.5: Application of skills/ practical exercises</p> <p>D.U 6.2.6: Lessons Learned/ Evaluation</p>
Time frame	3,5 hours.
Target groups	Managers, trainers, educators, practitioners/ advisory/ administrative staff of NGOs/ public/ private entities, social workers
Learning Methodology	<p>The Learning Unit 6.2 - Conflict management has both theoretical and practical components which impact on the choice of relevant teaching methods. These components should be closely linked in the course of the training in order to avoid lengthy PPT presentations or lectures.</p> <p>The content of the module must be kept in close contact to the reality of the participants. For this the trainer should always try to motivate the participants with integrating examples of their working and living background.</p> <p>The module includes also role plays. This is an important tool in order to understand and reflect the theory. The trainer should see that in the role games the situation of the participants is reflected.</p> <p>This Unit is developed like an introduction in the field of communication and conflict. Both aspects interfere in processes of migrant inclusion.</p>
Needed resources	<p>Laptop/ projector</p> <p>White board/ markers</p> <p>Paper/ pen and pencils</p>
Evaluation tools	Writing impressions on role-playing exercise's/ evaluation questionnaires
Learn more	Bibliography, module on conflict management



Learning Unit	6.3 COPE WITH STRESS
Expected results	<p>The purpose of this learning unit is to support participants to develop their ability to cope with stress. It provides information and strategies for use by trainees, for a better awareness and understanding of stress. Furthermore, it is designed to provide coping strategies for avoiding distress and to promote better adjustment to social life and work.</p> <p>By successfully completing this course, students will be able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Define and identify stress and stressors. – Describe methods and techniques for preventing stress. – Develop coping skills. – Describe stress and the workplace and how to overcome it. – Demonstrate stress reducing exercises.
Didactic Units	<p>D.U 6.3.1: Definition and Model</p> <p>D.U 6.3.2: Optimal Level of Stress</p> <p>D.U 6.3.3: Signs or symptoms of stress (Physical and Behavioural, Cognitive, Emotional)</p> <p>D.U 6.3.4: Demands and Resources of Stress</p> <p>D.U 6.3.5: Managing Stress Coping with Stress (Types of Coping, Coping Resources, Cognitive Coping Strategies, Behavioural Coping Strategies)</p> <p>D.U 6.3.6: Stress Reducing Exercises</p>
Time frame	4 hours
Target groups	Managers, trainers, educators, practitioners/ advisory/ administrative staff of NGOs/ public/ private entities, social workers
Learning Methodology	<p>The Learning Unit 6.3 - Cope with stress has both theoretical and practical components that impact on the choice of relevant teaching methods.</p> <p>The content of the Unit must be kept in close contact to the reality of the participants. For this the trainer should always try to motivate the participants with integrating examples of their working and living background.</p> <p>The module includes also role plays. This is an important tool in order to understand and reflect the theory.</p> <p>This Unit is developed like an introduction in the field of stress management. Both aspects interfere in processes of migrants' inclusion.</p>
Needed resources	Laptop/ projector white board/ markers Paper/ pen and pencils
Evaluation tools	Evaluation questionnaires
Learn more	Bibliography, module on stress management



Learning Unit	6.4 TEAMWORK
Expected results	<p>The purpose of this learning unit is designed to introduce to participants the power of teamwork. During this unit, trainer and trainees will discuss why teams are essential to success and underline requirements of becoming an effective team member.</p> <p>On successful completion of the Learning Unit 6.4 learners are expected to:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Explain the principles of teamwork. – Identify the benefits of teamwork as being a group member. – Explain the characteristics of effective teams – Describe the stages of team development
Didactic Units	<p>D.U 6.4.1: Team structure and characteristics</p> <p>D.U 6.4.2: Characteristics of effective teams</p> <p>D.U 6.4.3: The role of leadership in teamwork - teamwork monitoring</p> <p>D.U 6.4.4: Group Dynamics</p> <p>D.U 6.4.5: Collaborative Communication</p> <p>D.U 6.4.6: Decision-Making Problems</p> <p>D.U 6.4.7: Dealing with Conflict</p> <p>D.U 6.4.8: Practical examples/ Exercises</p>
Time frame	4 hours
Target groups	Managers, trainers, educators, practitioners/ advisory/ administrative staff of NGOs/ public/ private entities, social workers
Learning Methodology	<p>The Learning Unit 6.4 - Teamwork has both theoretical and practical components that impact on the choice of relevant teaching methods. It includes suggested activities and procedures, materials necessary and time estimates.</p> <p>The content of the Unit must be kept in close contact to the reality of the participants. For this the trainer should always try to motivate the participants with integrating examples of their working and living background.</p> <p>The unit includes also role plays. This is an important tool in order to understand and reflect the theory. The trainer should see that in the role games the situation of the participants is reflected.</p> <p>This Unit is developed like an introduction in the field of teamwork. Both aspects interfere in processes of migrants' inclusion.</p>
Needed resources	<p>Laptop/ projector</p> <p>White board/ markers</p> <p>Paper/ pen and pencils</p>
Evaluation tools	Evaluation questionnaires
Learn more	Bibliography, module on teamwork, module on power of group