

STEP IN! Z AKTIVNIM DRŽAVLJANSTVOM GRADIMO VKLJUČUJOČE DRUŽBE



PRIROČNIK



Lifelong
Learning
Programme



AGORA
CIVIC EDUCATION



Leibniz
Universität
Hannover

Uredniki

Zita Beutler
Prof. dr. Dirk Lange

Menedžment projekta

Zita Beutler
Doreen Huget
Dr. Tonio Oeftering

Koordinator projekta

Prof. Dr. Dirk Lange
Inken Heldt
AGORA Civic Education
Leibniz University of Hannover
Institute of Political Science
Nemčija

Koncept projekta

Inken Heldt

Postavitev

Neil Foster

Oblikovanje

Deja Gliha

Avtorji in avtorice

Prof. Panayiotis Angelides
Zita Beutler
Dr. Enrica Ferrari
Iain Forbes
Dr. Christina Hadjisoteriou
Tord Hansson
Jan Juránek
Dr. Daria Mora
Dr. Tonio Oeftering
Tanveer Parnez
Emilia Pietka
Dr. Rosanna Pippa
Cristian Popescu
Ingmarie Rohdin
Andrea Tkáčová
Dr. Natalija Vrečer
Dr. Rami Ousta

Avtorske pravice

Vse pravice pridržane. Vsebina publikacije se lahko prosto uporabi in razmnožuje za izobraževalne in druge nekomercialne namene pod pogojem, da je v vsaki kopiji kot vir naveden »projekt programa VŽU Step In! – Državlјanska vzgoja AGORA.«



Lifelong
Learning
Programme

Finančno podporo projekta je omogočila Evropska komisija. Publikacija odraža izključno stališča avtorjev, Komisija ni odgovorna za rabo informacij v njej.

Številka projekta: 518628-LLP-1-2011-1-DE-GRUNDTVIG-GMP

Številka pogodbe: 2011-4118/001-001

www.stepin-grundtvig.org

Kazalo

1	Uvod	5
2	Medkulturne kompetence I: Kulturno ozaveščanje	13
3	Medkulturne kompetence II: Nezavedni vzorci percepcije	35
4	Medkulturne kompetence III: Empatija v medkulturnih srečanjih	47
5	Vplivaj na vključevanje! Ključne kompetence in motivacija	57
6	Prostovoljstvo priseljencev: Prakse za participacijo	83
7	Vključevanje priseljencev ob podpori vzajemnega verskega razumevanja	97
8	Mentorstvo: Vodnik za večjo participacijo	113
9	Besednjak osnovnih terminov	149

Priročnik je rezultat multilateralnega projekta Grundtvig »Step In! Z aktivnim državljanstvom gradimo vključujoče družbe«. Projekt združuje kompetence univerz, raziskovalnih inštitutov, javne uprave, nevladnih organizacij in izvajalcev izobraževanja odraslih iz Republike Češke, Cipra, Nemčije, Italije, Škotske (VB), Slovenije in Švedske na področju državljske vzgoje, integracije in migracij.

Skupni cilj projekta je promocija civilne in politične participacije priseljencev, etničnih in verskih manjšin v evropskih državah sprejema. Priseljenci in osebe priseljskega izvora so pomemben del – približno 8,8 % – družb v Evropi; in ta pojav se povečuje. Vendar pa je državljska in politična participacija priseljencev in oseb z migrantskim ozadjem zelo nizka, taka raven udeležbe v političnem procesu pa neizogibno vodi v nizko zastopanost na različnih ravneh oblasti. Politična izključenost priseljencev negativno vpliva na družbeno kohezivnost in socialno pravičnost in ta izključenost ogroža demokratično kakovost reprezentacije in participacije v družbah sprejemnicah.

Evropske družbe se vse pogostejše srečujejo z vprašanji socialne in politične pripadnosti in možnosti za participacijo v civilnem življenju vseh državljanov – vključno s tradicionalno izključenimi skupinami, kot so priseljenci, etnične in verske manjšine ter preostale socialno deprivilegirane osebe.

Izobraževanje odraslih lahko igra ključno vlogo v povezavi s tem: promocija ključnih kompetenc priseljencev za aktivno državljanstvo, vseživljenjsko učenje in participacija v civilnih družbah so pomembni vidiki, ki lahko izboljšajo njihove možnosti pri vključevanju na trg dela in v civilno družbo.

Pomembno je, da se ne osredotočamo le na priseljence in manjšine, temveč tudi na glavne predstavnike večinske družbe, ki se morajo aktivno vključiti v premagovanje strukturnih ovir do integracije v glavnih institucijah držav sprejemnic.

Tim projekta Step In! je oblikoval sedem modulov delavnic, ciljna skupina so različni akterji socialne vključenosti:

- učitelji v izobraževanju odraslih;
- osebe javne uprave;
- deležniki verskih organizacij;
- marginalizirani udeleženci izobraževanja odraslih, na primer priseljenci in socialno deprivilegirani ter zatorej pogosto nizko izobraženi ljudje..

MODULI DELAVNIC

Vsak od sedmih modulov delavnic vsebuje kratek teoretični uvod na določeno temo, praktične smernice za učitelja in praktične vaje.

Prvi trije moduli vključujejo različne vidike »medkulturnih kompetenc«. Delitev v tri podmodule potrjuje dejstvo, da medkulturna kompetenca ni ena sama kompetenca, ampak skupek različnih veščin, kompetenc, stališč in nadarjenosti.

- »*Kulturno ozaveščanje*«: Krepitev zavedanja o lastnih kulturnih vzorcih in kako vplivajo na medosebne in medkulturne odnose.
- »*Nezavedni vzorci percepcije*«: Razumevanje, kako nezavedni predsodki in stereotipi vplivajo na percepcijo drugih.
- »*Krepitev empatije v medkulturnih srečanjih*«: Krepitev empatije pri javnih uslužbencih.

Modul »Vplivaj na vključevanje! Ključne kompetence in motivacija« govori o strategijah za dvig in ohranjanje motivacije nizko izobraženih ljudi, da bi izboljšali možnosti dostopa do izobraževanja odraslih. Vsebina se osredotoča na glavne kompetence, motivacijo in specifične izzive, do katerih lahko pride, kadar se osebe iz prikrajšanih skupin srečujejo s težavami pri iskanju motivacije za učenje in pridobivanje znanja, potrebnega za izboljšanje njihove možnosti, da bi se vključile na trg dela in v civilno družbo.

Modul »Prostovoljstvo priseljencev: prakse za participacijo« predstavlja inovativno metodo »Open Space Technology«, s katero lahko odkrijemo ustvarjalne rešitve in ideje o tem, kako se lahko priseljenci, begunci in drugi marginalizirani ljudje udeležujejo življenja lokalne skupnosti, da se izboljšata integracija in socialna vključenost.

Modul »Vključevanje priseljencev na podlagi medsebojnega verskega razumevanja« uvaja strategije krepitve socialnega vključevanja s spodbujanjem medverskega dialoga med verskimi institucijami v lokalnih skupnostih.

Modul »Mentorstvo: praktičen vodnik za večjo participacijo« zagotavlja praktično orodje za uporabo mentorskega programa s priseljenci in drugimi socialno ogroženimi ljudmi za njihovo opolnomočenje in večjo aktivno participacijo v socialnem in političnem življenju v njihovih skupnostih za okrepitev njihovih osebnih kompetenc in izboljšanje njihove zaposljivosti.

Tim projekta Step In!

1



AGORA Civic Education
Leibniz University of Hannover
Institute of Political Science

Nemčija



Black & Ethnic Minorities
Infrastructure in Scotland

Škotska (VB)



Provincia di Parma

Italija



University of Nicosia
Department of Education

Ciper



Society of Citizens Assisting Migrants

Republika Češka



Znanstvenoraziskovalni center Slovenske
akademije znanosti in umetnosti
Inštitut za slovensko izseljenstvo in
migracije

Slovenija



Folkuniversitetet Kristianstad

Švedska

Zbirka glavnih dejavnosti

V priročniku so v vsakem modulu navedene ogrevalne, refleksivne, evalvacijske in sklepne dejavnosti. Vaje so bolj ali manj prilagojene temi določenega modula.

Zbirka glavnih dejavnosti omogoča pregled ogrevalnih in evalvacijskih dejavnosti, ki uokvirjajo usposabljanje in pomagajo pri medsebojnem spoznavanju, ustvarjanju dobrega učnega vzdušja in pri evalvaciji vsebine, metod in procesa seminarja. Poleg tega so zbrane nekatere praktične ideje o njihovem **prenosu** in sklepnih **ritualih**.

OGREVALNE DEJAVNOSTI

Pomembno je posvetiti nekaj časa spoznavanju udeležencev in tako ustvariti dobro vzdušje med udeleženci, še zlasti, če udeleženci skupaj preživijo več kot en dan. Tudi glede poznejšega dela, povezanega z vsebino, je vredno ustvariti sproščeno, odprto in osebno delovno vzdušje. Dobro vzdušje poveča možnosti poglobljenih razprav in izmenjav osebnih izkušenj, problemov in mogočih rešitev.

Če seminar traja le en dan, je lahko spoznavni del krajši.

Ime dejavnosti	IGRA IMEN
Cilji	Vsak udeleženec se predstavi s svojim imenom in nekaj stavki o sebi. Tako se že od začetka ustvari bolj osebno vzdušje. Udeleženci lahko pojasnijo tudi socialne in družbene razsežnosti imen: nekateri ljudje so pogosto napačno obravnavani kot moški/ženska; ljudje z redkimi ali nenavadnimi imeni včasih uporabljajo drugo ime, da bi bilo lažje za druge itd. Kmalu postane jasno, kakšen vpliv ima ime na človeško identiteto. Včasih udeleženci delijo tudi bolj zabavne osebne zgodbe, ki pomagajo ustvariti bolj sproščeno vzdušje.
Trajanje	Približno 20–30 minut – odvisno od velikosti skupine. Predstavil naj bi se vsak udeleženec(-ka).
Napotki za ustrezno izvedbo	
Zahteve	Dovolj velik prostor, da skupina oblikuje krog.
Metodologija	Skupina stoji v krogu. Učitelj da članom skupine naloge: vsaka oseba se predstavi z odgovori na naslednja vprašanja: • Kako vam je ime? • Kdo je izbral vaše ime? • Kaj vaše ime pomeni? • Se spomnite kratke zgodbe, povezane z vašim imenom? Najprej se lahko predstavi učitelj, da se prebije led.

Ime dejavnosti	JAZ SEM EDINI(-A), KI ...
Cilji	Medsebojno spoznavanje z odkrivanjem skupnih točk in upoštevanjem edinstvenosti osebe. Ustvarjanje osebnega vzdušja.
Trajanje	Približno 20–30 minut
Opis dejavnosti je v priročniku na strani 20	

Ime dejavnosti	GRADIMO MREŽO LJUDI
Cilji	To je zabavna in živahna dejavnost, ki krepi tim in povezuje vse ljudi. Ogrevanje: na začetku seminarja poteka dejavnost za krepitev tima. Sklep: na koncu seminarja je kratka zabavna dejavnost.
Trajanje	Približno 10 minut
Opis dejavnosti je v priročniku na strani 32	

Ime dejavnosti	PRIČAKOVANJA UDELEŽENCEV
Cilji	Glavni namen teh dejavnosti je, da se udeleženci bolj spoznajo in da predstavijo svoja pričakovanja glede usposabljanja. Čeprav je program seminarja že bolj ali manj določen, se bo mogoče spontano odzvati na ideje in želje udeležencev.
Trajanje	Približno 10 minut
Opis dejavnosti je v priročniku na strani 21	

EVALVACIJSKE DEJAVNOSTI

Evalvacijske dejavnosti, prikazane spodaj, se lahko uporabijo na koncu enodnevnega ali večdnevnega seminarja.

Toda tudi kratka dnevna evalvacija je lahko koristna za večdnevne seminarje. Udeleženci se pogosto spomnijo okoliščin (dejavnosti, izkušenj, metod), ki so se pravkar zgodile, in ne tistih, ki so se dogajale pred tremi dnevi. Tako je lahko celoten vtis večdnevnega seminarja izkrivljen.

Ime dejavnosti	DREVO ZNANJA
Cilji	Učitelj dobi podrobne pozitivne in negativne povratne informacije o seminarju in vidikih, ki se lahko še izboljšajo/razvijajo.
Trajanje	Približno 30–40 minut
Opis dejavnosti je v priročniku na strani 31	

Ime dejavnosti	PISMO O PRIČAKOVANJIH
Cilji	Udeleženci lahko ovrednotijo, v kakšnem obsegu so se njihova pričakovanja ob začetku seminarja uresničila in v kakšnem obsegu so se med seminarjem spremenila. Dejavnost je uporabnejša za tedenski, ne za krajši seminar.
Trajanje	Približno 30–40 minut
Napotki za ustrezno izvedbo	
Zahteve	Listi papirja in kuverta za vsakega udeleženca.
Metodologija	Udeležencem je naročeno, da zapišejo svoja pričakovanja glede seminarja na začetku in dajo list v kuvertu s svojim imenom. Učitelj kuverte zbere in jih shrani do konca seminarja. Na koncu seminarja so pisma s pričakovanji udeležencem vrnjena. Ob branju svojih pričakovanj na začetku seminarja lahko udeleženci zlahka ocenijo, v kakšnem obsegu so se uresničila.
Evalvacija	Udeležencem je naročeno, da na kratko povzamejo prvotna pričakovanja, v kakšnem obsegu so se uresničila in kakšni so njihovi občutki ob rezultatih – mogoče so zadovoljni, čeprav njihova pričakovanja niso bila izpolnjena tako, kakor so pričakovali.

Ime dejavnosti	KRATKA EVALVACIJA OB KONCU DNEVA
Cilji	Na večdnevem seminarju je smiselno dobiti kratke povratne informacije od udeležencev ob koncu vsakega dneva.
Trajanje	5-minutno skupinsko delo
Napotki za ustrezno izvedbo	
Metodologija	Kratka skupinska dejavnost, skupine 3–4 ljudi predstavljajo svoje (skupinske) povratne informacije na tabli z listi.

PRENOS

Prenos vsebine seminarja, vaj, metod, idej itd. v vsakdanje delovno življenje udeležencev je najpomembnejši dejavnik uspeha seminarja. Znanje samo (najpogostejše) ni ključ, ki vodi do spremembe navad in dejanj: znanje ni isto kot kompetenca ali zmožnost. Nekatere stvari se lahko izvedejo takoj, nekatere pa potrebujejo redno usposabljanje, preden so vključene v strategije dejanj udeležencev. Najpomembnejše je: takoj je treba začeti vključevati naučeno v vsakodnevno rutino.

Na koncu seminarja je pogosto rečeno, da so bili seminar in uporabljene metode zabavni in zelo zanimivi. Ampak vprašanje prenosa v vsakdanje življenje udeležencev pogosto pušča senco dvoma; ali se naučeno lahko izvede v službi, s sodelavci, z lastnimi udeleženci ali strankami? Pogosto ostaja odprto vprašanje: »Kako se lahko naučeno še realizira?«

Od udeležencev je odvisno, če lahko novo naučene metode, ideje, strategije itd. uporabijo v praksi: pokazati morajo voljo, da to želijo narediti, ali vsaj poskusiti – in seveda: verjeti! Strah in skrbi, če se naučeno lahko izvede v njihovi lastni praksi, kažejo, da ljudje pogosto želijo odgovornost za prakso prenesti na učitelja, seminar, delovno okolje itd. To je človeško.

Tudi na slabem seminarju (ki ga ne bo nihče od nas izvedel) se lahko kaj naučite – vsaj to, da se lahko naučite, kaj bi lahko naredili narobe. Rezultat takega seminarja je, da lahko oblikujete cilje za svoje delo in zberete ugotovitve, kako nečesa ne smete narediti.

Udeleženci se lahko z refleksijo in razpravljanjem o možnostih za prenos naučenega v vsakdanje delo osredotočijo na te vidike. Lahko izmenjujejo skrbi, ideje za rešitev itd. Tako se povečajo možnosti, da si bodo naučeno zapomnili, bodo pa tudi spodbujeni, da se v prihodnosti vsaj malo potrudijo, da bi kaj spremenili.

Ime dejavnosti	MOST V VSAKDANJE DELO
Cilji	Dejavnost vzpostavlja razmerje med seminarjem (vsebino, metodami, dejavnostmi) in vsakdanjim delom udeležencev. Preuči tudi, v kakšnem obsegu so udeleženci pridobili inspiracije za lastno delo.
Trajanje	Približno 30–40 minut (odvisno od števila udeležencev)
Opis dejavnosti je v priročniku na strani 31	

Ime dejavnosti	KAM GREMO OD TU NAPREJ?
Cilji	Pokazati pozitiven učinek evalvacije, da je ali da bi moral biti odziv na vsako evalvacijo.
Trajanje	Približno 30–60 minut (odvisno od števila udeležencev)
Opis dejavnosti je v priročniku na strani 72	

KONEC SEMINARJA: SKLEPNI RITUALI

Na koncu (zlasti večdnednega) seminarja je bistvenega pomena sklepni ritual – tako kot osebna spoznavna faza na začetku. Zlasti dolge seminarje udeleženci pogosto zapuščajo, še preden se končajo. Nekateri udeleženci menijo, da se zadnji dan seminarja ne bo dogajalo nič pomembnega. Poskrbite, da bodo zanimive teme in vaje na programu v zadnjih seminarskih dneh.

Zelo priporočljivo je, da se na začetku pojasni, kdaj (ob kateri uri) se bo seminar končal. Sklepna dejavnost naj bo zabavna, na primer »Gradimo mrežo ljudi«.

Ime dejavnosti	GRADIMO MREŽO LJUDI
Trajanje	Približno 10 minut
Opis dejavnosti je v priročniku na strani 32	

CILJNA SKUPINA

Ciljna skupina tega modula so UČITELJI V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH, ki se pri vsakdanjem delu srečujejo z izzivi enakopravnosti in raznolikosti – glede delovnih timov in skupin udeležencev.

To bo zlasti pomagalo učiteljem pri izobraževanju odraslih, ki imajo drugačno ozadje kot udeleženci – s socialnega, kulturnega in profesionalnega vidika. Pomembno je, da imajo učitelji pri izobraževanju odraslih kompetence, ki jim pomagajo upravljati z raznolikostmi v skupini udeležencev v medkulturnih situacijah na senzibilen in konstruktiven način.

CILJI MODULA

Ta modul je eden od treh, ki se ukvarjajo z medkulturnimi srečanji in specifičnimi izzivi, ki nastanejo pri stiku ljudi z različnimi kulturnimi ozadji.

Modul se osredotoča na:

- ozaveščanje o lastnih kulturnih vplivih in kako ti vplivi učinkujejo na medčloveške/medkulturne odnose;
- pridobivanje vpogleda v glavne termine in koncepte, ki so nujni za prepoznavanje, razumevanje in ukvarjanje z medkulturnimi situacijami v kontekstu izobraževanja odraslih.

ČAS

Skupni čas z odmori:		približno 6 ur	
Ogrevalna dejavnost 1:	20–30 minut	Evalvacijska dejavnost 1:	približno 30 minut
Ogrevalna dejavnost 2:	približno 30 minut	Evalvacijska dejavnost 2:	30–40 minut
Refleksivna dejavnost 1:	60–80 minut	Sklepna dejavnost:	približno 10 minut
Refleksivna dejavnost 2:	približno 40 minut		

Čas, ki je potreben za določeno dejavnost, je odvisen tudi od števila udeležencev.

ZAHTEVE

Ogrevalna dejavnost 1:	nič
Ogrevalna dejavnost 2:	tabla za bucike, flomastri za vse udeležence, trije barvni kartoni za vsakega udeleženca
Refleksivna dejavnost 1:	4 mize in stoli glede na število udeležencev, 4 paketi kart z 32 kartami, 4 kopije pravil igre, papir in kemični svinčniki za list z rezultati za vsako mizo

Refleksivna dejavnost 2:	tabla z listi, en list za vsakega udeleženca
Evalvacijska dejavnost 1:	tabla za bucike s papirjem, flomastri za vse udeležence, kartoni v rdeči, rumeni in zeleni (vsaj en – bolje dva – vsake barve za vsakega udeleženca)
Evalvacijska dejavnost 2:	tabla za bucike s papirjem, kartoni za pisanje v treh barvah (3–6 na osebo), poster z vprašanji, o katerih naj udeleženci razmišljajo, flomastri za vse udeležence, tabla za bucike in bucike ali lepilni trak
Sklepna dejavnost:	dovolj velika soba, kjer je dovolj prostora, da se udeleženci lahko gibljejo.

Teoretsko ozadje

KULTURA

Izvor besede »kultura«, ki izhaja iz latinske besede »colere« (gojiti) ali »cultura« ali »cultus« (kmetijstvo, gojenje in skrb), se nanaša na osrednji vidik vseh kulturnih konceptov: vsi opisujejo, »kar je ustvaril človek« – v nasprotju s stvarmi, ki so že prisotne v naravi.

Kultura je celoten obseg naučenih človeških vzorcev obnašanja. O kulturi se pogosto govori kot o »načinu ali slogu življenja«, včasih »mentaliteti«: množica prepričanj, znanja, stališč, norm, vrednot in obnašanja, ki je skupna članom skupnosti v določenem zgodovinskem obdobju in na določenem geografskem območju in ki jih posamezniki pridobijo kot člani te skupnosti.

Kultura se vedno nanaša na družbene skupnosti, ki so lahko družine, vrstniške skupine, združenja, poslovna podjetja, etnične ali verske skupine, geografske regije, narodi in svetovne regije. Ljudje vedno pripadajo več družbenim skupnostim, zato so kulturni vzorci vsakega posameznika vedno raznoliki/heterogeni.

Kulture so vedno predmet sprememb *med različnimi generacijami* in *v eni generaciji*. Kultura vedno vpliva na posameznike, vendar pa jih ne determinira. Poleg tega globalizacija in zato pretok komunikacije in informacij, urbanizacija in naraščajoče globalne migracije prispevajo k novim stopnjam kulturnih sprememb. Zdaj vse več ljudi odrasča v bi- ali večkulturnem okolju. To se ne nanaša le na otroke, katerih starši imajo različna kulturna ozadja, pač pa tudi na otroke »kulturno večinskega prebivalstva«, ki vse bolj spoznavajo druge kulturne okvire.

MEDKULTURNE KOMPETENCE

Kulture svojega prvotnega okolja se večinoma ne zavedamo, svoje poglede na svet doživljamo kot nekaj »normalnega«. Znanje, čustvene reakcije in vedenje se oblikujejo z individualnimi in kulturnimi učnimi izkušnjami v življenju.

Za medkulturna srečanja je (pogosto) značilno, da prejšnji vzorci komunikacije in interpretacije, ki smo jih pridobili *znotraj* kulture, niso primerni. Tako lahko pri medkulturnih srečanjih prihaja do več nesporazumov kot pri srečanjih udeležencev iz ene kulture.

Medkulturne kompetence razumemo kot sposobnost, da (1) prepoznavamo in spoštujemo kulturne dejavnike, in pogoje glede percepcije, ovrednotenja in samozavedanja ter spoštovanje drugih ljudi; in da (2) se obnašamo tako, da udeležnim omogočamo izražanje v medkulturno ozaveščenem (učnem) okolju.

Medkulturne kompetence niso ena sama kompetenca, temveč množica sposobnosti, nadarjenosti in stališč, ki podpirajo skupno komunikacijo z ljudmi iz drugačnih (socialnih) in kulturnih ozadij. Ker je veliko komunikacijskih situacij, ne obstaja samo en opis medkulturno kompetentnega obnašanja; ni recepta, ki bi mu lahko sledili. Vendar pa nam nekatera stališča pomagajo ustvariti most med kulturami in nam lajšajo medkulturna srečanja:

Spoprimate se z nevednostjo: Znašli se boste v situacijah, v katerih se drugi ljudje obnašajo in/ali reagirajo, kakor se vam ne zdi smiselno. Negotovosti glede »pravilnega obnašanja« ali kako bo partner v komunikaciji reagiral, so v medkulturnih srečanjih normalne. Dejstvo, da so naša sklepanja lahko napačna, je del procesa, ko postajamo kulturno ozaveščeni. Prvi korak pri ohranjanju mirne krvi in potrpežljivosti s seboj in drugimi je razumevanje, da so negotovosti in situacije, ko ne veste, kaj se lahko zgodi, normalne v medkulturnih srečanjih in niso nikogaršnja napaka.

Ne ocenjujte prehitro: Zavedajte se, da so vaše interpretacije neke situacije lahko napačne in nanje vplivajo nezavedni vzorci percepcije in predsodki. Zberite največ informacij, kolikor je mogoče, da lahko točno opišete situacijo, preden jo evalvirate in o njej sodite. Prosite svoje kolege za povratne informacije in neprestano preverjajte svoje domneve, da se prepričate, če dobro razumete situacijo.

Bodite empatični: Drugo osebo lahko bolje razumemo, če se postavimo v njeno kožo, zato da spoznamo njeno situacijo in perspektive.

Ne prestrašite se dvoumnosti: Bolj kot je življenje zapleteno in negotovo, bolj se zatekamo k nadzoru. Toda medkulturna srečanja lahko ustvarijo situacijo, ki je ne razumete.

Pogledov se ne morete naučiti v enem dnevu. Samoozaveščanje in samousposabljanje, kako ohraniti mir in poiskati rešitve za medkulturne nesporazume ali nezadovoljstva, sta vseživljenjska procesa.

KULTURNO OZAVEŠČANJE

Kulturno ozaveščanje postane osrednjega pomena, ko moramo komunicirati z ljudmi iz drugih kultur. Kar se obravnava kot ustrezno obnašanje v eni kulturi, je včasih neustrezno v drugi. Do nesporazuma pride, ko uporabljamo svoje razlage, da si razložimo realnost druge osebe.

Pri konceptu kulturnega ozaveščanja je implicitno, da vse ljudi oblikuje socialno in kulturno ozadje. Vpliva na naše razumevanje sveta okoli nas, kako dojemamo sebe in kako ustvarjamo odnose z drugimi ljudmi. Vključuje sposobnost, da stopimo iz sebe in se zavemo svojih kulturnih vrednot, prepričanj in percepcij. Zakaj počnemo stvari, kakor jih počnemo? Kako vidimo svet? Zakaj reagiramo tako in ne drugače?

Do nesporazumov prihaja, kadar se ne zavedamo lastnih pravil obnašanja in jih projiciramo na druge. Ob pomanjkanju znanja predvidevamo, namesto da bi izvedeli, kaj določeno obnašanje pomeni neki osebi. Ni nujno, da smo strokovnjaki za vsako kulturo ali da imamo

vse odgovore, da smo kulturno ozaveščeni; pravzaprav nam kulturno ozaveščanje pomaga, da postanemo senzibilnejši do kulturnih zadev.

Ozaveščanje o lastni kulturni dinamiki je težka naloga, ker je kultura nekaj, česar se ne zavedamo. Od rojstva vidimo in počnemo stvari na nezavedni ravni. Naše izkušnje, vrednote in kulturno ozadje nas vodijo, da vidimo in delamo stvari na določen način. Včasih moramo stopiti iz svojih kulturnih meja, da ugotovimo, kakšen vpliv ima kultura na naše obnašanje. Pri tem nam lahko pomagajo povratne informacije o našem obnašanju, dobimo jih lahko od kolegov iz drugih kultur, ki nam razjasnijo naše kulture značilnosti.

Vendar pa je pomembno, da vedno identificiramo individualne potrebe in preference ter si zapomnimo, da nobenega posameznika ne smemo zreducirati samo na množico kulturnih norm. V vsaki kulturi se vrednote ljudi, obnašanje in prepričanja zelo razlikujejo. Razlike lahko nastanejo zaradi različnih socialno-ekonomskih ozadij, stopnje izobrazbe, ruralnega ali urbanega načina bivanja, identifikacije s kulturnim ali verskim ozadjem in različnih življenjskih izkušenj – vključno z izkušnjami migracije.

MEDKULTURNE KOMPETENCE ZA STROKOVNJAKE V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU

Medtem ko so individualne in družbene predstave o medkulturnih kompetencah nujne za vse državljane in moderne evropske družbe, morajo imeti strokovnjaki v vzgoji in izobraževanju v mislih tudi profesionalne in strateške vidike. Spodnji graf predstavlja posebne zahteve, ki jih ima osebje pri izobraževanju odraslih. Na te profesionalne in strateške kompetence moramo gledati v luči medkulturnega ozaveščanja, da lahko učinkovito delujemo v profesionalnem in medkulturnem kontekstu vzgoje in izobraževanja.

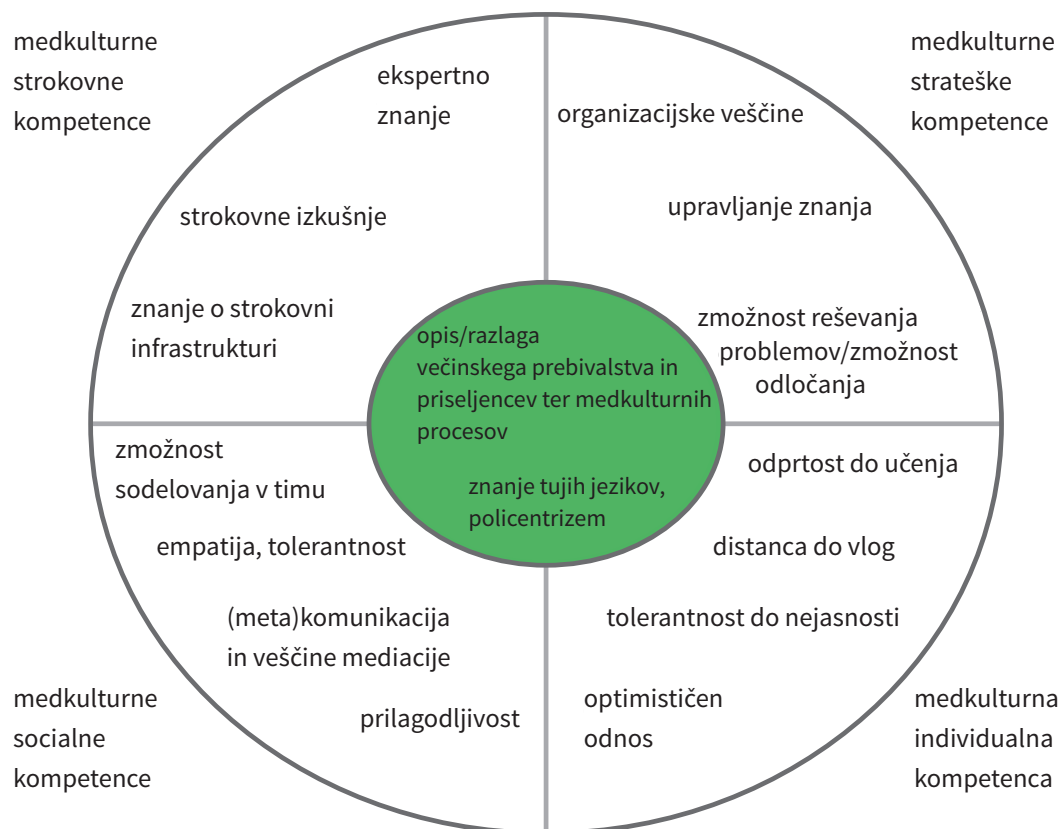


Tabela: <http://www.ikud-seminare.de/interkulturelle-kompetenz.html> (2. 10. 2012)

Naslednje gradivo vsebuje didaktična navodila za vodenje dejavnosti na usposabljanju. Modul je sestavljen iz dveh ogrevalnih dejavnosti, dveh refleksivnih, dveh evalvacijskih in ene sklepne dejavnosti.

SPLOŠNE OPOMBE GLEDE IMPLEMENTACIJE

Če je mogoče, naj usposabljanje vodita dva učitelja, da zmanjšata potrebno delo. Zlasti pri skupinskih razpravah je priporočljivo imeti dva učitelja: eden naj vodi razpravo, drugi pa naj bo odgovoren za prispevke govorcev. V povezavi s temo bi bilo koristno imeti osebo, ki organizira vrstni red individualnih komentarjev.

Medkulturne kompetence niso tema, ki temelji na dejanskih informacijah, ampak tema, ki je nabita s čustvi. Lahko se zgodi, da priključijo v spomin udeležencev izkušnje diskriminacije in je zelo osebna. Dva učitelja poskrbita, da so cenjeni vsi ustni prispevki, in zagotovita razpravo, ki poteka brez težav.

Glede izbire učiteljev bi bilo dobro imeti mešan tim: moškega in žensko, nekoga, ki predstavlja večinsko skupino, in nekoga, ki predstavlja manjšinsko skupino.

Dodatno bi bilo dobro izvajati usposabljanje v obliki stolov v krogu, namesto da sedijo udeleženci za mizami (izjema: aktivnost Zavzemite stališče). Krog omogoča odprto in stimulatивно učno klimo in simbolizira osebno udeležbo vseh udeležencev v učnem procesu. Cilj usposabljanja se ni naučiti nečesa od učitelja, ampak se naučiti nekaj v procesu interakcije. Vsi udeleženci morajo biti aktivno angažirani v učnem procesu. Prav je, da učitelj povabi udeležence, da se vključijo v učni proces.

Na medkulturne kompetence ni mogoče vplivati od zunaj, saj so proces, ki ga lahko spodbudi le posameznik.

Učitelj mora udeležence spodbuditi k razmišljanju in jih ozaveščati o relevantnih temah. Zato je posebno pomembno načrtovati dovolj časa za obdobje refleksije po vsaki dejavnosti. Obstajata dve osrednji vprašanji:

1. *V kakšnem obsegu je dejavnost bistvena za prakso? (Vedno vzpostavite povezavo z resničnim svetom.)*
2. *Kaj je glavno sporočilo dejavnosti? Kaj so se udeleženci naučili? (Pomembno je, da se vzpostavi povezava z vsakdanjim delom.)*

Čas za refleksijo je koristen pri individualnem učnem procesu. Učenci morajo opazovati sami sebe med izvajanjem dejavnosti in učinke, ki jih imajo dejavnosti nanje. V tem kontekstu je priporočljivo izmenjati izkušnje z drugimi udeleženci.

Ko poteka dejavnost, je treba udeležence spodbuditi, da ponovno premislijo o konceptu kulture. Ozavešijo se o težavnosti medkulturnih srečanj. Predstavitev teme olajšata dve ogrevalni dejavnosti, ki ustvarita pozitivno delovno okolje. Udeleženci se spoznava in so povabljeni, da ustvarijo tim. Pri tej dejavnosti se ustvari možnost, da izrazijo svoja pričakovanja in želje.

DEJAVNOSTI

OGREVALNE

Prva ogrevalna dejavnost »**Sem edini(-a), ki ...**« je namenjen(-a) prebijanju ledu, saj naj bi udeleženci potrebovali pogum za predstavitev svoje edinstvenosti. Cilj dejavnosti je premagati skupinske občutke negotovosti, tako da se odstranijo ovire. Na vsebinski ravni ta izkušnja omogoča udeležencem razumeti občutke oseb, ki se obravnavajo kot »drugačne« (npr. priseljenci), in jih senzibilizira za njihove probleme. Medtem ko dejavnost poteka, se skupina sreča z občutki »edinstvenosti«. Ta dejavnost je torej posebno pomembna za delo učiteljev, saj se morajo s problemi spopasti v vsakdanjem življenju.

Druga ogrevalna dejavnost »**Izzivanje pričakovanj**« poudarja pričakovanja in želje udeležencev. Vsi udeleženci se morajo zavedati svojih pričakovanj, da lahko usposabljanje primerno evalvirajo. Bistvo te dejavnosti je v vzpostavljanju cilja in vsebine usposabljanja. Tako dobijo udeleženci občutek vključenosti v strukturni proces usposabljanja.

REFLEKSIVNE

Po vsem zgoraj navedenem sledi čas za refleksijo. Udeleženci se morajo prisiliti, da kritično razmislijo o različnih konceptih in razumevanju kulture. Poleg tega je treba spodbujati senzibilizacijo za lastno samoumevnost in pri tem upoštevati nekatere vrednote in standarde.

Prva refleksivna dejavnost »**Zavzemite stališče**« omogoča simulacijo resničnih medkulturnih srečanj. Udeleženci se postavijo v vlogo zunanjega opazovalca, ki spozna novo kulturo. Prenašati morajo težave, ki se dogajajo. Ta izkušnja je zelo dragocena za učitelje, saj jim omogoča, da razumejo, kako se počutijo, ko so dejavni v večkulturnem okolju.

Druga refleksivna dejavnost »**Model nahrbtnika**« predstavlja dva različna koncepta kulture. Med izvajanjem te dejavnosti naj vsi udeleženci napolnijo svoje individualne kulturne nahrbtnike. Zato naj se spodbuja udeležencevo razumevanje kulture kot konglomerata različnih vidikov, da bi se naučil, da ni posebne »švedske« ali »italijanske kulture«, ampak da je kultura vedno odvisna od individualnosti vsake osebe.

EVALVACIJSKE

Temu sledi evalvacija, ki ugotavlja pričakovanja, želje udeležencev in analizira, ali so se želje in pričakovanja uresničili. Poleg tega evalvacijska faza meri vpliv usposabljanja na delo učiteljev, udeleženi v procesu.

Prva dejavnost »**Drevo znanja**« evalvira zadovoljstvo udeležencev z usposabljanjem. Ta izkušnja je zelo pomembna, saj ne razkriva samo ustreznih povratnih informacij za učitelje, temveč tudi pomaga udeležencem oceniti učni proces v celotnem procesu usposabljanja. Poleg tega različni »sadeži« drevesa pomagajo udeležencem podati uravnotežene evalvacije.

Ciljna skupina druge evalvacijske dejavnosti »**Most v vsakdanje delo**« so udeleženci. Njihov učni napredek je v ospredju, saj morajo vzpostaviti razmerje med usposabljanjem in dejanskim delom. Tematika usposabljanja ne sme biti predstavljena izolirano, temveč mora biti poudarjen njen pomen za delo udeležencev kot učiteljev.

SKLEPNE

Ob koncu se del dejavnosti sklene z zabavno dejavnostjo. Ta dejavnost pomaga pri oblikovanju močnih vezi z drugimi udeleženci in vsebuje veliko timskega dela.

Sklepna dejavnost »**mreža ljudi**« je alegorija našega globaliziranega sveta: vse je povezano med seboj. Ta svetovna soodvisnost je prikazana s to dejavnostjo.

Prosimo, upoštevajte: Dejavnost je lahko tudi ogrevalna, saj je zelo dejavna, družabna in podpira krepitev tima.

OGREVALNE DEJAVNOSTI

Ime dejavnosti	JAZ SEM EDINI/EDINA, KI ...
Opis	Pomembno je vzpostaviti povezavo med udeleženci na začetku usposabljanja, da se razvije občutek skupnosti in pripadnosti – tej ideji koristi igra, predstavljena v uvodu. Dejavnost omogoča neformalno klimo in učitelju ter udeležencem pomaga, da se spoznajo. V povezavi s kontekstom medkulturnih kompetenc, dejavnost ozavešča o izzivih, s katerimi se srečujejo ljudje, ki se obravnavajo kot »drugačni«. Čeprav imajo ljudje veliko skupnega, so tudi različni in edinstveni. Včasih se je težko spoprijeti s temi kulturnimi razlikami.
Trajanje	približno 20–30 minut
Cilji	Glavni cilj te dejavnosti je spodbuditi razumevanje, da smo ljudje različni in da je to treba upoštevati. Biti »edini« je lahko vsakdanja izkušnja zlasti za priseljence, kar udeleženci te dejavnosti tudi neposredno izkusijo.
Nasveti za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	pripomočki niso potrebni
Zahteve	stojite v krogu
Metodologija	Skupina stoji v krogu. Učitelj prosi udeležence: »Prosim, premislite o ...« navadi, izkušnji, okoliščini ..., za katero mislite, da je ne deli nihče v sobi.« Nato udeleženci drug za drugim stopijo v sredino kroga in rečejo: »Sem edini/edina, ki ...« (npr. »vedno nosi rdeče nogavice.«). Če je še kdo v skupini s tako izkušnjo, se mu pridruži v sredini kroga, da to prikaže. Če nihče nima te izkušnje, skupina nadaljuje dejavnost. Vrstni red ni pomemben. Včasih ljudem olajša stres, če je dovoljeno stopiti v krog, takoj ko se spomnijo navade, hobija, izkušnje itd. Od udeležencev ni treba absolutno zahtevati, da se izrazijo, če menijo, da svojega mnenja ne bodo mogli deliti z drugimi.

Napotki ob koncu dejavnosti	Na koncu dejavnosti člani skupine razpravljajo o občutkih, ki so jih imeli, ko so bili edina oseba v središču kroga (ali ne). Učitelj se odziva na individualna čustva udeležencev. Poleg tega mora upoštevati, da so nekateri udeleženci preveč zaprti, da bi svojo edinstvenost izpostavili pred veliko skupino ljudi, ki jih komaj poznajo. Zanimivi vidiki: »Kako ste se počutili, ko ste bili edini v sredini skupine (ali ne)?« (npr. olajšanje, neprijetni občutki) »Ste bili presenečeni, da se vam je pridružil XY?« (Oseba je lahko presenečena, če se ji priključi nekdo, ki ga ni pričakovala, ali če se ne priključi oseba, ki jo pričakuje.)
Evalvacija	

Ime dejavnosti	UGOTAVLJANJE PRIČAKOVANJ
Opis	Analiza potreb na začetku seminarja bo vsem udeležencem omogočila oblikovanje tem za seminar, ki so zanje posebno pomembne. Čeprav vam mogoče ne bo uspelo zadovoljiti vseh pričakovanj, je pomembno vedeti, kaj vaše udeležence zanima.
Trajanje	Približno pol ure
Cilji	Glavni cilj te dejavnosti je podrobnejše spoznavanje udeležencev in njihovih pričakovanj od usposabljanja. Na začetku vsakega seminarja naj bo opravljena analiza potreb, da se upoštevajo individualne ideje udeležencev. Čeprav imate bolj ali manj določen program seminarja, obstaja možnost, da upoštevate želje in ideje udeležencev. Poskusite uresničiti interese udeležencev, kolikor lahko – vsi si želite preživeti vesel dan. Kljub temu je pomembno poudariti, da ni mogoče zadovoljiti vseh pričakovanj. Naj učitelja to ne skrbi – ni mogoče izpolniti vseh potreb ljudi!
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Dovolj kartonov za vse udeležence (približno tri na osebo)
Zahteve	Flomastri za vse, tabla za bucike

Metodologija	Vsak udeleženec dobi tri kartone, na katere napiše svoja pričakovanja. Pozor: Vsi naj pišejo jasno in z velikimi tiskanimi črkami. Naj napišejo največ tri vrstice. Le ena ideja na en karton. Ko skupina konča pisanje, naj vsak udeleženec stopi k tabli in nanjo pripne svoj karton. Spodbujajte jih, naj za vsak karton navedejo en stavek. Priporočamo, da učitelj razporedi kartone po vsebini, da bodo imeli udeleženci boljši pregled. Poskusite ideje udeležencev združiti v posebne skupine, npr. glede vsebine/ teme ali metodologije/metod ali teorije-prakse. Udeleženci naj svoja stališča izrazijo ustno: če na primer niso zadovoljni z razporeditvijo, ki jo naredi učitelj.
Napotki ob koncu dejavnosti	To ogrevalno dejavnost lahko spet izvedete na koncu usposabljanja (dejavnost: drevo znanja), da se ugotovi, v kakšnem obsegu so bila uresničena pričakovanja udeležencev.
Evalvacija	Medtem ko se odvija dejavnost, se učitelj podrobneje seznani s pričakovanji udeležencev in zdaj lahko (če je potrebno) v program seminarja vključi nekaj sprememb (npr. dodati več teorije/prakse, vključiti razprave o specifičnih temah. Zdaj se je lažje odzvati na specifične želje in zahteve udeležencev.

Ime dejavnosti	ZAVZEMITE STALIŠČE!
Opis	Udeleženci se v majhnih skupinah igrajo preprosto igro s kartami, vsaka skupina pa dobi nekoliko drugačna pravila, zato pride do konfliktov, ko se udeleženci premikajo od skupine do skupine. Ta dejavnost simulira resnična medkulturna srečanja in na začetku so udeleženci prepričani, da podobno razumejo osnovna pravila komunikacije. Ko igralci odkrijejo, da so pravila drugačna, doživijo manjši kulturni šok, podoben dejanski izkušnji, ko se ljudje vključijo v drugačno kulturo. Nato morajo udeleženci pokazati, da si prizadevajo razumeti razlike, jih zgladiti in igro uspešno nadaljevati v svojih »medkulturnih« skupinah. Težave povečuje navodilo, da igralci ne smejo govoriti drug z drugim, ampak se lahko sporazumevajo le z gestami. Udeleženci niso vnaprej opozorjeni, da igrajo po drugačnih pravilih; ko poskušajo razumeti, zakaj preostali igralci ne igrajo pravilno, dobijo vpogled v dinamiko medkulturnih srečanj.
Trajanje	60–80 minut
Cilji	Cilj te dejavnosti je prepoznati in reflektirati, da ljudje z različnimi socialno-kulturnimi ozadji stvari zaznavajo drugače, in/ali se pri igri ravna po drugih pravilih – in včasih se drugačno mnenje prepozna šele, ko je že prepozno in je do nesporazuma že prišlo. Udeleženci naj bi občutili neenotnost, ki jo povzročijo različna pravila igre, in naj bi razumeli in zgladili razlike, če želijo uspešno delovati v večkulturni skupini. Učitelj naj spodbuja senzibilizacijo do tega, da stvari jemljemo kot samoumevne.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	4 paketi po 32 kart, 4 pravila igre, dovolj blokov in kemičnih svinčnikov za liste z rezultati
Zahteve	4 mize in stoli, glede na število udeležencev
Metodologija	Priprava: Mize skupin morajo biti dovolj oddaljene druga od druge. Tako zagotovimo, da ostanejo nekatera pravila različnih skupin skrita. Na vsaki mizi naj bodo kopija pravil, ki velja samo za to mizo, blok listov, kemični svinčnik in komplet kart.

Metodologija (nadaljevanje)	Na začetku naj udeleženci odigrajo nekaj iger po pravilih in ob <i>tihem posvetovanju</i>, da se spoznajo s pravili. Vsaka miza naj med igro na list napiše rezultat posamezne igre, na katerem so zmagoviti vzetki (oseba z največ vzetki se premakne k naslednji mizi). Pozor: Če se pojavijo vprašanja, odgovarjajte neposredno pri mizi določene skupine, da se ne razkrijejo različna pravila. Vse se odstrani z miz, pogovor je prepovedan; za komunikacijo so dovoljene le geste. Igra se nadaljuje z vsemi udeleženci za njihovo prvotno mizo. Ko udeleženci molče odigrajo nekaj krogov za prvotno mizo, morajo zamenjati mize: oseba, ki je dobila največ vzetrov, se v smeri urnega kazalca premakne k naslednji mizi, oseba, ki je izgubila, se v nasprotni smeri urnega kazalca premakne k naslednji mizi. Toda igralci ne vedo, da ima vsako omizje različna pravila.
Napotki ob koncu dejavnosti	APotem ko odigrate več krogov – ali določite časovno omejitev, ali omejite število rotacij glede na število miz v igri (4 kroge za 4 mize), udeležencem razkrijete, da so igrali po različnih pravilih, se začne razprava o naslednjih vprašanjih. Udeleženci lahko ostanejo pri mizi, kjer so bili nazadnje, ali pa se vrnejo k prvotni mizi. Glavna vprašanja za evalvacijo: Kako se počutite? Kaj ste pričakovali na začetku igre? Kdaj ste ugotovili, da je nekaj narobe? Kako ste se spoprijeli s tem? Kako je pravilo, da morate molčati, vplivalo na vaše občutke? Med refleksijo te dejavnosti naj bodo izkušnje iz igre povezane z izkušnjami iz resničnega sveta. Tako so udeleženci spodbujeni, da povedo nekaj o dogodkih iz svojega življenja, povezanih s težavo v komunikaciji.



Navodila za igro

Igra s kartami vključuje 32 kart vsake barve: pik, srce, kara in križ. Pik je adut, torej prevzame vse druge karte.

Glavni cilj je dobiti čim več vzetrov, kot je mogoče. Vzetrok pridobi najvišja karta v krogu. Vsak igralec igra z eno karto v krogu.

Treba je slediti z barvo (igrati z barvo, ki začne igro), če je mogoče: če ni mogoče slediti z barvo, se lahko igra s katero koli barvo. Če je v vzetku adut, zmaga najvišja karta, sicer zmaga najvišja karta v barvi, ki je začela igro. Če sta v igri dve enaki najvišji karti, zmaga tista, ki je odprla krog.

Struktura igre: Delilec premeša karte. Vsak igralec dobi pet kart.

Igralec levo od delilca odpre igro. Drugi mu sledijo v smeri urnega kazalca. Vsak igralec igra z eno karto v krogu. Zmaga najvišja karta ali adut.

Uporabite list z rezultati, kamor zapišite število vzetrov. Igralec, ki jih ima največ, zmaga.



Navodila za igro

Igra s kartami vključuje 32 kart vsake barve: pik, srce, kara in križ. Srce je adut, torej prevzame vse druge karte.

Glavni cilj je dobiti čim več vzetrov, kot je mogoče. Vzetrok pridobi najvišja karta v krogu. Vsak igralec igra z eno karto v krogu.

Treba je slediti z barvo (igrati z barvo, ki začne igro), če je mogoče: če ni mogoče slediti z barvo, se lahko igra s katero koli barvo. Če je v vzetku adut, zmaga najvišja karta, sicer zmaga najvišja karta v barvi, ki je začela igro.

Če sta v igri dve enaki najvišji karti, zmaga tista, ki je odprla krog.

Struktura igre: Delilec premeša karte. Vsak igralec dobi pet kart.

Igralec levo od delilca začne z igro. Drugi mu sledijo v smeri urnega kazalca. Vsak igralec igra z eno karto v krogu. Zmaga najvišja karta ali adut.

Uporabite list z rezultati, kamor zapišite število vzetrov. Igralec, ki jih ima največ, zmaga.



Navodila za igro

Igra s kartami vključuje 32 kart vsake barve: pik, srce, kara in križ. Kara je adut, torej prevzame vse druge karte.

Glavni cilj je dobiti čim več vzetrov, kot je mogoče. Vzetrov pridobi najvišja karta v krogu. Vsak igralec igra z eno karto v krogu.

Treba je slediti z barvo (igrati z barvo, ki začne igro), če je mogoče: če ni mogoče slediti z barvo, se lahko igra s katero koli barvo. Če je v vzetku adut, zmaga najvišja karta, sicer zmaga najvišja karta v barvi, ki je začela igro. Če sta v igri dve enaki najvišji karti, zmaga tista, ki je odprla krog.

Struktura igre: Delilec premeša karte. Vsak igralec dobi pet kart.

Igralec levo od delilca odpre igro. Drugi mu sledijo v smeri urnega kazalca. Vsak igralec igra z eno karto v krogu. Zmaga najvišja karta ali adut.

Uporabite list z rezultati, kamor zapišite število vzetrov. Igralec, ki jih ima največ, zmaga.



Navodila za igro

Igra s kartami vključuje 32 kart vsake barve: pik, srce, kara in križ. Križ je adut, torej prevzame vse druge karte.

Glavni cilj je dobiti čim več vzetrov, kot je mogoče. Vzetrov pridobi najvišja karta v krogu. Vsak igralec igra z eno karto v krogu.

Treba je slediti z barvo (igrati z barvo, ki začne igro), če je mogoče: če ni mogoče slediti z barvo, se lahko igra s katero koli barvo. Če je v vzetku adut, zmaga najvišja karta, sicer zmaga najvišja karta v barvi, ki je začela igro. Če sta v igri dve enaki najvišji karti, zmaga tista, ki je odprla krog.

Struktura igre: Delilec premeša karte. Vsak igralec dobi pet kart.

Igralec levo od delilca začne z igro. Drugi mu sledijo v smeri urnega kazalca. Vsak igralec igra z eno karto v krogu. Zmaga najvišja karta ali adut.

Uporabite list z rezultati, kamor zapišite število vzetrov. Igralec, ki jih ima največ, zmaga.

Ime dejavnosti	KULTURNO OZAVEŠČANJE
Opis	Dejavnost je namenjena spoznavanju dveh različnih teoretskih konceptov kulture (model ledene gore in model nahrbtnika). Model ledene gore se uporablja na splošno kot uvod v koncepte kulture. V nadaljevanju se udeleženci ukvarjajo z razvojem modela ledene gore, in sicer z modelom nahrbtnika. Pri obravnavanju tega koncepta se udeleženci seznanjajo z lastnim kulturnim zavedanjem in spoznavajo, da je kultura vedno odvisna od posameznika. Da bi ponazorili ta zadnji vidik, napolnijo svoje individualne nahrbtnike kulture – ni omejitev pri ustvarjalnosti.
Dolžina	približno 40 minut
Cilji	Udeleženci se bodo naučili, da kultura ni nespremenljiv homogen koncept in da se morajo zavedati, da ljudje <i>iste</i> kulture ne živijo nujno <i>iste</i> kulture. Poleg tega bodo kulturo razumeli kot pomemben del človeške identitete; kot socializacijsko značilnost obeh skupnosti (tipično) in posameznikov (specifično). Glede na to, kje in kdaj je bil kdo rojen in vzgojen, bi se morala kultura razumeti kot konglomerat različnih značilnosti.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	En delovni list na osebo
Zahteve	Tabla z listi
Metodologija	<i>Učitelj lahko posreduje naslednje informacije:</i> »Ko se ukvarjamo s kulturo, je pomembno, da se zavedamo svojih kulturnih vrednot, prepričanj in percepcij. Eden izmed konceptov kulture, ki prikazuje lastno kulturno zavedanje, je model ledene gore (<i>učitelj na tablo z listi nariše ledeno goro; pri tem si pomaga s šablono na listih; približno 1/10 ledene gore je nad vodo (valovita črta), 9/10 ledene gore pa je pod njo</i>). Model ledene gore zelo jasno poudarja globoko zakoreninjenost večine kulturnih vzorcev, ki se jih pogosto ne zavedamo: medtem ko je večji del kulture skrit daleč pod površjem (pod vodo), je zaveden (vidni) precej manjši od nezavednega (nevidnega). Skupina lahko zbere vidne vidike kulture in tiste, ki so nevidni (nezavedni), in jih napiše na risbo. Ta percepcija kulture spominja na vrh ledene gore, kjer se vidi le konica, preostanek ledene gmote pa je neviden pod površino. Model ledene gore je zelo uporaben za prvo orientacijo; pa vendar je koncept preveč enodimenzionalen in preveč poenostavljen za celotno razumevanje kulture, saj se osredotoča bolj na kolektivno dimenzijo kulture in ne na individualno.

Metodologija (nadaljevanje)

Novejši model kulture, model nahrbtnika, poskuša nadomestiti pomanjkljivosti modela ledene gore. Kultura je predstavljena v obliki nahrbtnika, ki je napolnjen z različnimi vidiki osebnosti.

Podoba kulture v obliki nahrbtnika, ki ga človek nosi skozi življenje, poudarja individualni značaj kulturnih vtisov. Čeprav je kultura nekaj, kar je kolektivno deljeno med člani družbene skupnosti, je hkrati tudi nekaj zelo osebnega, na kar vplivajo posameznikove biografske izkušnje. Danes veliko ljudi živi v različnih državah, govori razne jezike, daje prednost kulinarčni raznolikosti in se izraža individualno z oblačili, glasbo, govorico telesa, lingvističnimi kodami, estetskimi preferencami, politično orientacijo in verskimi ter filozofskimi pogledi na svet.

Navodila za udeležence

Zdaj imate nalogo napolniti svoj kulturni nahrbtnik – pomislite na vse stvari, ki vas oblikujejo v edinstveno osebo!

- učitelj razdeli delovne liste (10 minut za polnjenje nahrbtnika)

Potem ko udeleženci napolnijo nahrbtnik, razpravljajo o refleksivnih vprašanjih v majhnih skupinah (do 4 osebe na skupino).

Predlog: Delitev v skupine poteka s štetjem (1., 2., 3.), da se zagotovi heterogenost skupin.

- vprašanja za refleksijo, glej spodaj (Napotki ob koncu dejavnosti)

Nato majhne skupine izmenjajo svoje izkušnje pri polnjenju kulturnega nahrbtnika. Sledi splošna izmenjava izkušenj in vsebina nahrbtnika kulture se spremeni. Učitelj moderira razpravo ob pomoči vprašanj za refleksijo (glej spodaj).

Napotki ob koncu dejavnosti

Priporočila in vprašanja za refleksijo:

Kaj vas je presenetilo, ko ste polnili nahrbtnik?

Katero misel ste težko izrazili?

Ali so v nahrbtniku »spoznanja«, ki vanj ne spadajo? Če so, zakaj?

V čem se vaš nahrbtnik razlikuje od nahrbtnikov drugih udeležencev?

Kakšne so podobnosti in razlike?

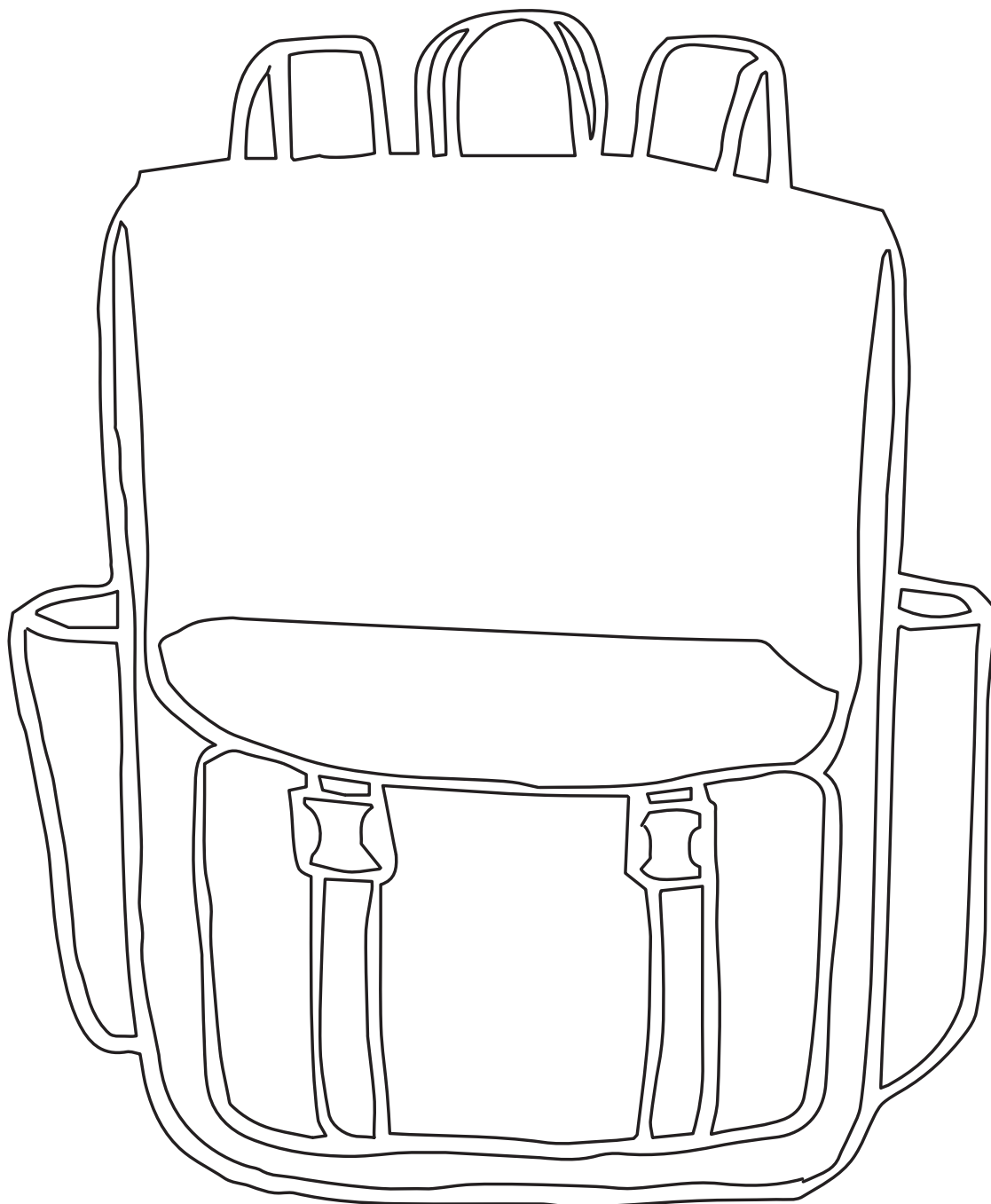
Kakšen vpliv ima raznolikost na splošno na naše skupno življenje?

Evalvacija	Učitelj povabi udeležence, naj primerjajo mnenje skupine o kulturi pred sklepno dejavnostjo in po njej. Kako se je spremenil njihov pogled na kulturo v procesu izvajanja dejavnosti? Kaj so pridobili?
------------	--

Delovni list**Model nahrbtnika: Kultura kot osebna prtljaga**

S simbolom nahrbtnika lahko izrazite svoje kulturno, socialno in osebno ozadje. Pomislite, kaj simbolizira vašo osebno lastnino, kaj je oblikovalo vaš značaj.

Napolnite svoj osebni nahrbtnik: Kdo ali kaj je igral pomembno vlogo (vzorniki, zgodbe, izkušnje itd.)? Kateri vplivi so bili ali so še dejavni?



EVALVACIJSKE DEJAVNOSTI

2

Ime dejavnosti	DREVO ZNANJA
Opis	Evalvacijska dejavnost je zelo dejavna; vsak udeleženec lahko s skupino deli svoje izkušnje. Poleg tega dejavnost prisili skupino, da razmišlja o prednostih in slabostih usposabljanja, s čimer dosežemo pristnejšo evalvacijo.
Trajanje	Približno pol ure
Cilji	Z dejavnostjo »Drevo znanja« moramo pridobiti povratne informacije o usposabljanju in ugotoviti stopnjo udeležencevega zadovoljstva.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Tabla za bucike s papirjem, risba drevesa (korenine, deblo in listi), flomastri, kartoni v rdeči, rumeni in zeleni (vsaj eden, bolje dva v vsaki barvi za vsakega udeleženca)
Metodologija	Vsak udeleženec dobi tri kartone (rdečega, zelenega in rumenega). Rdeč karton (»zreli sadeži«) predstavlja pozitivne vtise o usposabljanju, zelen karton (»nežni brsti«) vključuje izboljšave, želje in nerešene probleme, rumen karton (»padli sadeži«) pa predstavlja neuspešne vidike usposabljanja. Vsak udeleženec na vsakega od kartonov napiše en komentar. Nato vsi udeleženci drug za drugim prilepijo svoje kartone na drevo: zrele sadeže na vrh drevesa, občutljive brste na veje, padlo sadje pa na tla. Poskusite udeležence spodbuditi, da napišejo komentar na vsak karton, saj bo le tako zagotovljena uravnotežena evalvacija.
Napotki ob koncu dejavnosti	Učitelj o rezultatih razpravlja s skupino, pri tem pa upošteva čustveno stanje udeležencev.

Ime dejavnosti	MOST V VSAKDANJE DELO
Opis	Dejavnost se ne osredotoča na evalvacijo usposabljanja, pač pa vzpostavlja odnos do resničnega sveta in vsakdanjega delovnega življenja udeležencev. Omogoča preučiti, v kakšnem obsegu je usposabljanje vplivalo na vsakdanje delo udeležencev.
Trajanje	Približno 30–40 minut (odvisno od števila udeležencev)
Cilji	Glavno vprašanje te dejavnosti je, da se udeleženec vpraša, v kakšnem obsegu je usposabljanje vplivalo na vsakdanje delo udeležencev. Dejavnost naj bi torej zgradila most med usposabljanjem in vsakdanjim (delovnim) življenjem udeležencev.

Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Tabla za bucike s papirjem in risba, na kateri je most Kartoni v treh barvah, na katere bodo pisali (3–6 na osebo) Poster z vprašanji za refleksijo udeležencev: Naučil sem se ... Za moje praktično delo je bilo še posebno pomembno ... V bližnji prihodnosti bom poskusil ...
Zahteve	Flomastri za vse udeležence, tablo za bucike in bucike (ali pa uporabite steno in lepilni trak)
Metodologija	Kartoni so razdeljeni udeležencem, 3–6 na osebo. Udeleženci naj napišejo svoje odgovore, misli glede na tri vprašanja – samo ena misel na karton! Drug za drugim naj pridejo do table, pripnejo svoje kartone na most in ustno razložijo, kakšne vtise bodo odnesli domov.
Napotki ob koncu dejavnosti	Skupina naj na splošno razpravlja o tem, kako je most do vsakdanjega dela uspel.

SKLEPNA AKTIVNOST

Ime dejavnosti	GRADIMO MREŽO LJUDI
Opis	To je zabavna dejavnost, ki razkriva povezanost vseh ljudi. Je hkrati tudi dejavnost za krepitev tima.
Trajanje	Približno 10 minut
Cilji	Ob koncu seminarja poteka kratka zabavna dejavnost. Na začetku seminarja poteka dejavnost za krepitev tima.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Pripomočki niso nujni
Zahteve	Treba je zagotoviti dovolj prostora v sobi za vse udeležence.
Metodologija	Učitelj in vsi udeleženci stojijo v krogu in se dotikajo drug drugega z rameni, roke pa imajo iztegnjene pred seboj. Nato naj vsi stegnejo roke in zgrabijo roke osebe na drugi strani kroga, tako da vsaka oseba drži za roko dve drugi osebi. Pozor: nihče naj ne bi držal za roko osebe ob sebi! Rezultat bo zmeda, roke bodo prepletene kot velik vozel. Učitelj naroči udeležencem, naj vozel odvozlajo, ne da bi spustili roke. Seveda se bodo morali udeleženci gibati pod rokami drug drugega in čez nje. Nujna bo potrpežljivost, ampak rezultat bo presenetljiv – en ali dva velika kroga – ljudje, povezani v mrežo teles.

VIRI

Glavni viri: Intercultural Dialogue → <http://www.culturalpolicies.net/web/intercultural-dialogue-resources.php>

Key Competences for Lifelong Learning. A European Reference Framework → http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_en.pdf (EN)

Research voor Beleid: Key competences for adult learning professionals. Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals → <http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/keycomp.pdf> (EN)

Council of Europe: White Paper on Intercultural Dialogue → http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/whitepaper_interculturaldialogue_2_EN.asp (EN)

Federal Agency for Civic Education (Bundeszentrale für Politische Bildung), Dossier: Cultural Education → <http://www.bpb.de/gesellschaft/kultur/kulturelle-bildung/> (DE)

<http://www.culturaldiversity.com.au/practice-guides/cultural-awareness> (27. 5. 2013)

<http://www.culturology.com/articles/whatisculturalawareness.htm> (27. 5. 2013)

Tabela: <http://www.ikud-seminare.de/interkulturelle-kompetenz.html> (2. 10. 2012)

CILJNA SKUPINA

Izobraževalci odraslih

CILJI MODULA

Učitelji bodo:

- razvili veščine in znanje v povezavi z drugačnostjo;
- sposobni uspešno delati s priseljenci;
- razumeli in uporabljali prakse medkulturnega izobraževanja;
- razumeli, kako nezavedni predsodki in stereotipi vplivajo na percepcijo drugih.

ČAS

6 ur

Teoretsko ozadje

RAZNOLIKOST

Raznolikost je večpomenski koncept. Na splošno se nanaša na »drugačnost« in razlikovanje ljudi. Mogoče to zveni preprosto, ampak natančnejši pogled bo pokazal, da je težko opredeliti ta izraz, saj se ljudje razlikujejo na različne načine – obstajajo na primer razlike glede spola, telesne in duševne zmožnosti, pripadnosti določenemu narodu, spolne identitete, vere, stopnje izobrazbe, starosti, družinskega in ekonomskega statusa itd. Te razlike se lahko izražajo tudi glede izkušenj, vrednot, načinov razmišljanja, obnašanja, komunikacije in dela.

Najverjetneje vsi poznajo pojem »raznolikost« in mi smo ga povezali z besedo »različnost/ pestrost«. Do zdaj smo izraz morebiti povezovali z zadevami, povezanimi z delovanjem organizacije – če to storimo, prispevamo precej nov dodatek k specifičnemu besedišču, ki se uporablja za organizacijske zadeve.

Enakopravnost in raznolikost sta osrednjega pomena za vsako človeško poslovanje. Pomembno je, da vsakdo, ne glede na tip organizacije, za katero dela, in vlogo, ki jo ima, razume osnovne principe enakopravnosti in raznolikosti. Enakopravnost in raznolikost sta zadevi, ki vplivata na vsako dejavnost, ki se je loti organizacija, in sta pomembni v samem procesu delovanja. Pristop k enakopravnosti in raznolikosti v organizaciji je pomemben za organizacijski uspeh – ta ocena se je razvila pred kratkim in vodi k bolj sistematični identifikaciji in raziskovanju te tematike.

INTERKULTURALIZEM

Interkulturalizem zahteva enako obravnavo in promocijo vseh kultur, ki soobstajajo v eni državi, interkulturalizem stremi k razvoju skupne politične kulture, ki temelji na demokratičnih vrednotah, svobodi in človekovih pravicah, kot so prepoznane v liberalnem političnem diskurzu. Interkulturalizem spodbuja interakcijo med skupnostmi, ki živijo v isti državi.

ENAKE MOŽNOSTI

Equal opportunities relate to the fair and impartial treatment of all people and create conditions that encourage and respect diversity, and ensure the dignity, both in the workplace and in the wider society.

MULTIKULTURALIZEM

»Pojem multikulturalizem lahko označuje konkretno kulturno/družbeno realnost (več etničnih skupnosti se nahaja v isti državi), lahko je povezan s teorijo (kot kategorija, ki označuje specifične odnose med različnimi etničnimi skupnostmi, ki živijo v isti državi) ali pa združuje oba vidika in se pojavi kot politični program in gibanje za spremembo obstoječih odnosov ali pa kot princip uradne politike do avtohtonih in priseljenjskih etničnih manjšin«

Lukšič-Hacin (1999: 83-84)

RAZUMEVANJE STALIŠČ IN PERCEPCIJ

O širših konceptih enakopravnosti in raznolikosti smo že govorili. Pomembno se je na kratko osredotočiti na vprašanje, kako človeški odnosi vplivajo na naša prepričanja – ali drugače, kako vplivajo na naša stališča in percepcije. Pomembno je, da posamezniki in organizacije ustrezno ovrednotijo ta vpliv, da uvedemo učinkovite izvedbene ukrepe za izboljšanje zadev, povezanih z enakopravnostjo in raznolikostjo. Na osnovni stopnji obstajajo tri kategorije misli in dejanj, ki se pogosto navajajo:

PRISTRANSKOST

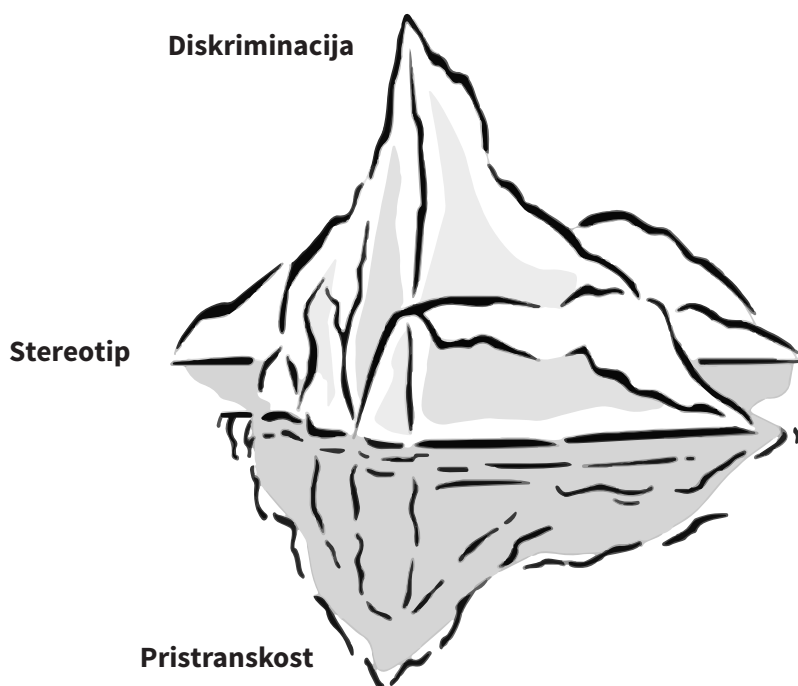
Pristranskost nastane zaradi pogleda, ki temelji na nezadovoljivih dokazih. Pogosto je to pogled posameznika, ki se oblikuje po prvi izkušnji, ki pa ne zadostuje za oblikovanje sklepov. Pristranskost je lahko negativna ali pozitivna.

STEREOTIP

Posplošitev, ki se nanaša na vse člane določene skupine – in ki prezre »tu in zdaj«. Vzemite si dve minuti in razmislite o stereotipih, s katerimi se srečujete v vsakdanjem življenju!

DISKRIMINACIJA

Odločitev za negativen pristop (ali lepo obnašanje), ki se nanaša izključno na določeno osebo ali skupino.



Zgornji model prikazuje, kako so povezani predsodki, stereotipi in diskriminacija. Z uporabo analogije ledene gore opazimo, da je izraz »pristranskost« na dnu, pod vodno površino.

Čeprav pristranskosti ni lahko opaziti, pomembno vpliva na naše obnašanje – in na naša dejanja. Razmerje na sliki prikazuje, da je stereotip v vodi. Stereotipi, ki jih oblikujemo, so pod vplivom naših predsodkov – in predsodkov, ki jih razširjajo televizija, časopisi, naši starši, prijatelji itd. – ki nato vplivajo na naše obnašanje.

Izraz »diskriminacija« je na vrhu ledene vode – ni več v vodi in je jasno viden. V tem primeru govorimo o »praksi« diskriminatornega obnašanja. Dejansko je pod vodno gladino 90 % ledene gore. Podobno je naše obnašanje determinirano z 90 % predsodkov in stereotipov. Pogosto rečemo, da je »pristranskost misel, diskriminacija pa dejanje.« Predsodki in prepričanja pomenijo bistvo tega, kdo smo – determinirajo naše obnašanje. Čeprav je pristranskost skrita, definira pravice, ki jih dajemo drugim in sebi, in naše obnašanje. To razmerje nakazuje: (a) načine našega obnašanja pod vplivom lastnih pristranskosti ali predsodkov naše okolice in stereotipov, ki nastanejo na podlagi teh pristranskosti, (b) vpliv percepcije na naše vsakodnevne interakcije in vpliv teh interakcij.

Praktična navodila za učitelja

1. Namen tega usposabljanja je, da se učiteljem pomaga razumeti in uporabljati učinkovite prakse za dejavno učenje o aktivnem državljanstvu. Poleg tega bodo sposobni učinkovito delati s priseljenci. Da dosežemo ta cilj, potrebujemo metodologijo, ki bo učiteljem omogočila globlji vpogled v problematiko usposabljanja in jih vpeljala v aktivno učenje.
2. S tem namenom sledimo tehnikam reševanja problemov in skupnim pristopom, da bi okrepili interakcijo in aktivno učenje med udeleženci in učiteljem in med vsemi udeleženci.
3. Usposabljanje naj se odvija v prostoru usposabljanja z mizami (ne amfiteater), postavljenimi tako, da lahko skupina petih oseb dela skupaj.
4. Zelo pomembno je spodbujanje vseh udeležencev, da izrazijo svoje mnenje o različnih zadevah, ki so predmet razprave. Učitelj naj posebno pozornost posveti zagotavljanju enakih možnosti za vse udeležence. V nekaterih primerih so prisotni ljudje, ki prevladujejo v razpravi in vsiljujejo svoje ideje celotni skupini.
5. V razpravah so lahko prisotni tudi ljudje, ki niso zelo zgovorni. Pomembno jih je spodbujati, da izražajo svoje mnenje, in tudi če ne spregovorijo, je dobro počakati, da vsaj premislijo (najmanj 30 sekund).
6. Ključno za razvoj teh dejavnosti je, da se udeležencem dovoli govoriti o lastnih izkušnjah in izmenjavati ideje z drugimi udeleženci. Tako lahko podvomijo v lastne predsodke in ideje.
7. Umetniška dejavnost je tista, ki lahko udeležencem pomaga izraziti »skrite« perцепcije o zadevah, ki so predmet diskusije. Medtem ko se odvija dejavnost, je pomembno, da je učitelj blizu udeležencev in z njimi razpravlja o njihovih risbah. Tako lahko izrazijo mnenje o svojem početju in bolje spoznajo drug drugega.
8. Dobro je imeti dovolj časa, da udeleženci predstavijo svoje skupinsko delo. Tako lahko izrazijo svoje mnenje in hkrati začnejo razpravo s kolegi/sošolci o vsebini usposabljanja. Tovrstna razprava učitelju omogoča, da se vanjo vključi in poda svoja stališča.
9. Zadnjo dejavnost lahko še dopolnimo, tako da prosimo udeležence, naj interpretirajo zgodbo in odrazijo svoje načine dela.

OGREVALNE DEJAVNOSTI

Ime dejavnosti	RAZLAGA BESEDIŠČA
Opis	Pri tej vaji prosite udeležence, naj podajo opredelitve naslednjih terminov: • Predsodek • Diskriminacija • Rasizem Opredelitev vsakega od teh terminov bomo pridobili iz dveh virov; percepcij vseh prisotnih in zapisov učitelja (glej zgoraj).
Trajanje	40 minut
Cilji	Pomagati udeležencem pri osredotočanju na pomene teh pojavov, pri razumevanju težavnosti, da se opredelijo navedeni termini, in pri razumevanju posledic zaradi izbire ene opredelitve namesto druge. Pomagati udeležencem, da cenijo pomen jezika v razpravah o multikulturnih zadevah in socialni pravičnosti in način, kako se proces opredeljevanja konceptov uporablja za boljše razumevanja pogojev.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Metodologija	Učitelj naj udeležence razdeli v skupine po 6–10 oseb, zato da zagotovi sodelovanje vsem prisotnim. Učitelj, ki pomaga vsaki skupini, bo vsakemu udeležencu predal besedo, da razloži definicijo besede »pristranskost«. Skupina bo nadaljevala proces v zvezi z »diskriminacijo« in »rasizmom« in si prizadevala doseči splošno sprejeto opredelitev terminov. (Redko se bodo udeleženci strinjali o specifični opredelitvi). Razpravljali bodo o vseh opredelitvah. Na koncu bo razprava med vsemi udeleženci.
Napotki ob koncu dejavnosti	Zapiski učitelja 1. Opredelitve Pristranskost – pristranskost je vidik, ki temelji na nezadovoljivih dokazih. Pogosto je pogled posameznika, ki se oblikuje po prvi izkušnji, nezadostna podlaga za sklepanje o lastnostih neke osebe. Pristranskost je lahko negativna ali pozitivna.

Diskriminacija – izbira negativnega pristopa (ali lepo obnašanje), ki se nanaša izključno na določeno osebo ali skupino.

Rasizem – prepričanje, da je rasa glavna determinanta človeških lastnosti in sposobnosti in da te rasne razlike ustvarjajo inherentno superiornost neke rasne skupine.

2. Pogosto navedeno vprašanje je, če so predsodki in diskriminacija lahko pozitivni (sem pristranski do svojih otrok, sem pristranski do hrane). Pomembno je poudariti, da se o tematikah razpravlja v kontekstu socialne pravičnosti, kjer je za vsako pristranskost, usmerjeno k eni osebi, odgovarjajoča pristranskost do druge osebe.
3. Če upoštevamo zgornje opredelitve, je lahko vsak človek rasist ali seksist. Zelo je pomembno razpravljati o pomenu moči. Ena izmed opredelitev rasizma, na primer, trdi, da je lahko »nekdo pristranski ali diskriminira osebo na podlagi rase in ima moč, da uveljavi tak odnos.« V tem primeru lahko nekdo zagovarja stališče, da so lahko samo moški seksisti in belci rasisti. Ta vidik pomembno vpliva na več ljudi, ki odgovarjajo, da so »drugi« lahko prav tako rasisti. Na podlagi takega odgovora lahko razlikujemo med individualnim rasističnim obnašanjem in rasističnim obnašanjem institucije.

Dovolj časa naj se posveča razpravi o problematiki moči. Mnogi udeleženci težko razumejo pomembnost te problematike. Razpravljati morajo o primerih rasizma, ki se pojavijo zaradi obnašanja ljudi. Primerjati in razločevati morajo rasistično obnašanje organa ali oddelka, za katerega so značilne različne ekonomske, razredne in socialne zadeve. Tako lahko bolje razumemo problematiko moči. Nekatere skupine nimajo politične, ekonomske ali socialne moči, da bi rasistično obnašanje vpeljale v funkcije organizacije. Pomembno je, da prepoznamo, da imamo vsi osebno moč na osebni stopnji in da jo znamo uporabiti: v obrambo »pravih« vprašanj? Kdo ustvarja pravila in kdo ima od njih korist? (To je vprašanje institucionalizirane moči.)

4. Glavni smisel te vaje je, da se začne razprava o težavnih konceptih, ki so predmet te vaje, in o razvoju razumevanja, kako različni ljudje uporabljajo iste besede, toda pripisujejo jim drug pomen, pomenijo pa različne stvari.

Napotki ob koncu dejavnosti (nadaljevanje)

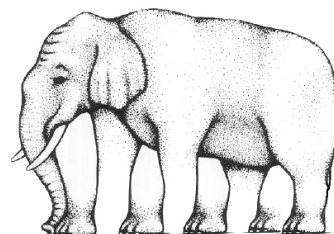
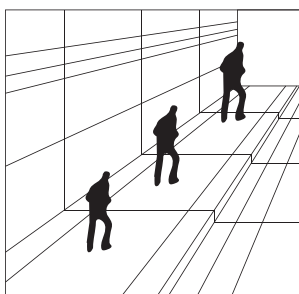
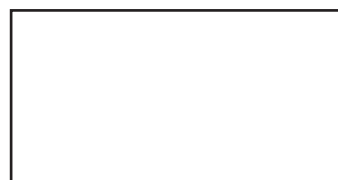
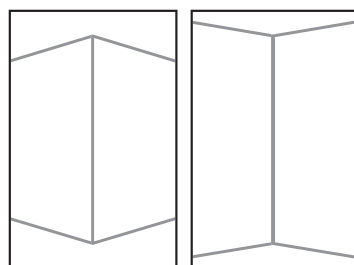
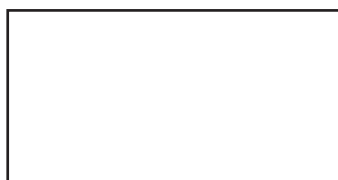
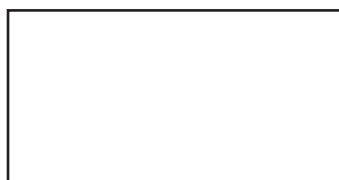
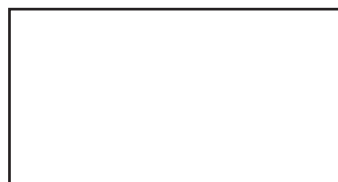
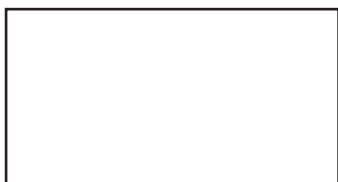
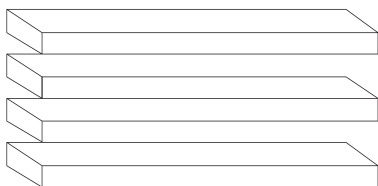
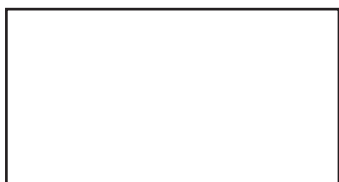
5. Priporočeno je, da kadar besede ne razumete, poiščite njen pomen v slovarju. Poskrbite, da bodo udeleženci razlikovali med pomeni »črno« in »belo« in opazujte njihove konotacije.

REFLEKSIVNE DEJAVNOSTI

Ime dejavnosti	ANALIZA PERCEPCIJ IN POGLEDOV
Opis	Udeleženci bodo videli slike optičnih iluzij, prav tako pa tudi dvoumne in abstraktne slike. Prosite jih, naj opišejo, kaj vidijo.
Trajanje	3 ure
Cilji	Razvoj percepcije, da pristranskost vpliva na interpretacijo in realnost.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Serija slik primerne velikosti za slikovno predstavitev (glej Prilogo)
Zahteve	
Metodologija	Prvo sliko si na hitro ogledamo in jo natančno razložimo. Nato razpravljamo o razlogih, zakaj ljudje vidijo sliko drugače, ter poudarimo osebno prepričanje in vrednote. Nato si na hitro ogledamo drugo sliko in jo natančno razložimo. Tudi tokrat razpravljamo o razlogih, zakaj ljudje vidijo sliko drugače, ter poudarimo stereotipe in predsodke. Tako nadaljujemo z drugimi slikami.
Napotki ob koncu dejavnosti	Logika: Vidimo samo, kar pričakujemo ali želimo videti. Naša osebna prepričanja in mnenja vplivajo na naše doživljanje realnosti. Stereotipi, posploševanje in predsodki zmanjšujejo naš stik s svetom. Z razumevanjem tega procesa bodo lahko udeleženci razširili svoje perspektive in ponovno pretehtali svoje prvotne ocene in pričakovanja. Postali bodo fleksibilnejši in tolerantnejši.

Ime dejavnosti	SKUPNO USTVARJANJE UMETNIŠKEGA DELA ZA ZMANJŠEVANJE MARGINALIZACIJE
Opis	Udeleženci bodo delali skupaj, ustvarili bodo umetniško delo, in ko bodo razpravljali o njem, bodo razumeli razliko.
Trajanje	3 ure
Cilji	Naš cilj je zblížati udeležence z njihovo skupino, da bi začutili, da so člani skupine in da bi vstopili v skupno »igro« in skupno ustvarjanje. Hkrati je tudi naš cilj, da je razstavljeno individualno delo vsake osebe, saj je vsako delo drugačno od drugih. Tako različnost deluje kot obogatitev.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Barvice, markerji, pastelne barve, A4-papir in A2-karton
Metodologija	Udeležence prosimo, naj narišejo, kar želijo, in ko njihovo risbo skopiramo, izberejo del kopirane risbe, ga izrežejo in prilepijo na velik karton, s tem pa ustvarijo novo skupno risbo. Potem razložijo zgodbo o tej risbi (nevihta možganov in <i>papier colle</i>). Udeleženci imajo pri izbiri teme in materiala proste roke. Ko posamezen udeleženec konča risanje, svojo risbo opiše drugi skupini. Nekateri udeleženci pripovedujejo enkratne zgodbe. Potem se risbe kopirajo in udeleženci izberejo del kopij. Ko del izrežejo, ga brez lepljenja položijo na velik karton. Začne se razprava o različnih delih in vsak udeleženec spregovori o svojem delu. Različni deli se premikajo po kartonu, dokler se ne doseže končna oblika in, seveda, ne nastane končna zgodba. Na tej točki udeleženci prilepijo različne dele, rezultat pa je skupni <i>papier colle</i>.

Ime dejavnosti	EVALVACIJA
Opis	Udeleženci delajo v skupinah in razpravljajo o pomenu vinjete.
Trajanje	30 minut
Cilji	Evalvirati njihove medkulturne kompetence
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Vinjeta
Metodologija	Udeleženci so razdeljeni v skupine po štiri. Preberejo vinjeto in razpravljajo o njenem pomenu in vpletenosti v medkulturno izobraževanje. Potem poročajo celotni skupini.
Napotki ob koncu dejavnosti	Vinjeta »Prijateljev iščem. Kaj je to, udomačena?« »To je nekaj, kar je že dolgo pozabljeno,« je rekla lisica. »Pomeni pa ustvarjati vezi ...« »Ustvarjati vezi?« »Kajpak,« je rekla lisica. »Za zdaj si zame samo majhen deček, čisto tak kot sto tisoč drugih majhnih dečkov. In jaz te ne potrebujem. In ti mene še manj. Zate sem samo lisica med sto tisoč drugimi lisicami. Če pa me udomačiš, bova drug drugega potrebovala. Ti boš zame edini na svetu. Jaz bom jaz zate edina na svetu ...« de Saint-Exupéry (2009: 80). Mali princ.



LITERATURA

de Saint-Exupéry, Antoine (2009). Mali princ. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Lukšič-Hacin, Marina (1999), Multikulturalizem in migracije. Ljubljana: ZRC SAZU.

CILJNE SKUPINE

Ciljna skupina so uslužbenci v vladnih institucijah (ministrstva, javna uprava), ki delajo s priseljenci ali imajo ključno vlogo pri ustvarjanju priseljske politike.

CILJI MODULA

- krepiti razvoj državljskih kompetenc, med njimi tudi medkulturnih kompetenc državnih uradnikov;
- razviti nove pristope in strategije poučevanja in učenja;
- krepiti medkulturni dialog med priseljenci in državnimi uradniki.

ČAS

8 ur

ZAHTEVE

Za izvedbo modula se potrebuje:

- prostor s stoli in mizami;
- računalnik za predstavitve powerpoint;
- DVD-projektor,
- dvorišče ali velika soba brez miz in stolov;
- majhni listi papirja, na katerih so napisane identitete priseljencev in članov (ranljivih) skupin;
- kratki filmi o priseljencih;
- fotokopirni stroj za gradivo;
- svinčniki ali kemični svinčniki.

Teoretično ozadje

VEČKULTURNA EVROPA

Migracije v sodobnih evropskih družbah naraščajo, multikulturalizem je torej sodobno družbeno dejstvo. Globalizacija še krepi migracije. Ker število delovno aktivne populacije v Evropi upada, priseljenci predstavljajo pomemben vir ekonomskega kapitala poleg socialnega, človeškega in kulturnega kapitala. V strategiji Evropske Komisije EVROPA 2020: Evropska strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast (2010) je bil poudarjen naslednji cilj, ki bo ključnega pomena za uspeh Evrope do leta 2020: »Stopnja zaposlenosti

populacije med 20. in 64. letom bi se morala dvigniti s trenutnih 69 % na najmanj 75 %, tudi z večjim vključevanjem žensk, starejših delavcev in učinkovitejšo integracijo priseljencev v delovno silo.« (Evropska Komisija 2010: 8)

INTEGRACIJA JE SKUPEN PROJEKT

Za integracijo priseljencev v državo sprejemnico ni dovolj, da se priseljenci prilagodijo večinskemu prebivalstvu in se učijo od njega, pač pa se mora tudi večinsko prebivalstvo prilagoditi priseljencem in se učiti od njih. Tako lahko govorimo o učečih se kulturah, ki ustvarjajo kulturni kapital, saj so omogočene kulturne izmenjave (Vrečer 2011). V asimilacijskih procesih je izmenjava omejena; tako je kulturni kapital nižji, ker priseljencem ni dovoljeno izražati svoje kulture v javni sferi države sprejemnice. Poleg tega se pri asimilaciji večinsko prebivalstvo ne prilagaja priseljencem, pač pa se le priseljenci prilagajajo večinskemu prebivalstvu. Asimilacija torej ni učinkovita za vključevanje priseljencev v države sprejemnice. Integracija ali multikulturne strategije omogočajo učinkovito vključevanje priseljencev v države sprejemnice, če se te strategije izvajajo v vsakdanjem življenju priseljencev. Žal je za mnoge evropske države značilno, da sprejmejo integracijsko politiko, toda le redko jo izvajajo, tako da se v praksi še vedno izvaja asimilacija, čeprav povzroča škodo in že več let ni niti politično niti človeško sprejemljiva. Glede na raziskavo MIPEX III (2011) o izvrševanju integracije v 33 državah, ki sta jo izvedla Migration Policy Group in British Council, je najučinkovitejša integracija priseljencev na Švedskem. Države z malo nižjim rezultatom so Portugalska, Kanada, Finska in Nizozemska.

Da bi omogočili učinkovito integracijo, moramo vzpostaviti okoliščine za medkulturni dialog, v katerega so vključeni priseljenci in večinsko prebivalstvo. Medkulturni dialog je nujen za trajni mir. Toda uspešnega multikulturnega dialoga ne moremo doseči, če ljudje, ki so vanj vključeni, nimajo medkulturnih kompetenc, torej sposobnosti za ustrezno in učinkovito upravljanje interakcije z ljudmi iz različnih kulturnih in etničnih ozadij. Medkulturne kompetence pa so nujne za uspešen medkulturni dialog. Svet Evrope v Beli knjigi o medkulturnem dialogu poudarja, da je za učitelje in državne uradnike pomembno, da pridobijo medkulturne kompetence (Svet Evrope 2008).

VLOGA VLADNIH INSTITUCIJ

Medkulturne kompetence niso pomembne samo za priseljence, ampak tudi za večinsko prebivalstvo držav sprejemnic. To vključuje vladne uradnike z ministrstev in druge organizacije javne uprave, ki delajo s priseljenci ali pa imajo ključno vlogo pri ustvarjanju priseljske politike. Te institucije so pogosto prve, s katerimi se priseljenec sreča, ko prispe v državo sprejemnico. Če ima vladno osebje medkulturne kompetence, lahko priseljence bolje razume. **Empatija** je ena najpomembnejših dimenzij medkulturnih kompetenc, ki omogoča razumevanje drugih ljudi; brez empatije je razvoj drugih dimenzij medkulturne kompetence otežen in omejen (Vrečer 2011). Vendar pa je poleg empatije pomemben tudi razvoj drugih afektivnih sposobnosti, na primer: upoštevanje mnenja drugih in zmožnost spreminjanja perspektiv (pomembno je spoznati in spoštovati kulturne razlike in različna mnenja, ki so njihov rezultat), odprtost (za nove izkušnje, nove kulturne realnosti in različne perspektive), prav tako so pomembni toleranca in fleksibilnost, občutljivost, razumevanje, zavedanje itd. Ljudje, ki se zavedajo lastne kulturne identitete, so v odnosu do ljudi z drugo kulturno identiteto bolj samozavestni, ne čutijo se ogroženi.

Poleg afektivnih sposobnosti, ki so sestavni deli medkulturne kompetence, so za državne uradnike pomembna še naslednje (vedenjske) veščine: obvladovanje stresa, obvladovanje konfliktov, komunikacijske veščine, nenasilna komunikacija itd. Poleg afektivnih sposobnosti in vedenjskih spretnosti državni uradniki potrebujejo tudi jezikovno sposobnost, posebno znanje o državah in kulturah, iz katerih priseljenci prihajajo, in tudi splošno znanje o migracijah in procesih integracije. Zelo pomembno je tudi, da državni uradniki, ko pridejo v stik s priseljenci, ne reagirajo etnocentrično, kar pomeni, da se jim ne zdi, da so vrednote, znanje in moralni standardi njihove lastne kulture merilo za druge kulture. Državni uradniki naj se spodbujajo k prepoznavanju svojih stereotipov in predsodkov, težijo naj k temu, da bi se jih znebili.

S tem, ko medkulturne kompetence krepijo medkulturni dialog in integracijo priseljencev, pripomorejo k družbeni povezanosti v državi sprejemnici.

Praktični napotki za učitelja

Da bi javnim uslužbencem omogočili pridobitev medkulturne kompetence, smo razvili 8-urno usposabljanje z naslednjimi vsebinami:

- **migracije in integracijski procesi priseljencev** (2 pedagoški uri);
- **zakonodaja o priseljenkih in njihovih pravicah** (2 pedagoški uri);
- **medkulturne kompetence kot ključne kompetence** (2 pedagoški uri);
- **ozaveščanje o medkulturnem dialogu** (2 pedagoški uri).

Usposabljanje omogoča državnim uradnikom, da pridobijo znanje o migracijah in procesih integracije v določeni državi, vključno z njeno zakonodajo v zvezi s tem in splošnimi načeli integracije, ki jih je razvila EU. Poleg tega se bo razpravljalo o priseljenki zakonodaji in pravicah priseljencev, s čimer bodo udeleženci pridobili vpogled v situacijo, v kateri priseljenci živijo v državi sprejemnici. Uporaba študije primerov priseljencev bo predstavila realizacijo njihovih pravic v praksi. Kontekst razvoja medkulturnih kompetenc bo razložen, prav tako pa medkulturne kompetence kot ključne kompetence, ki so nujne za vključitev ljudi v sodobno družbo. Ljudje, ki nimajo ključnih kompetenc, tvegajo socialno izključenost. Zadnji del usposabljanja se bo osredotočal na senzibilizacijo državnih uradnikov za medkulturni dialog. Ponudil bo sintezo zgoraj navedenega znanja. Spodbujena bo razprava o etničnosti, multikulturalizmu, jeziku in diskurzu (ki strukturira odnose) ter o odnosih mi-oni glede izključenosti proti vključenosti. Državni uradniki se bodo naučili opazovati stereotipe v filmu in prepoznavati lastne stereotipe v diskurzu in v odnosih v vsakdanji strokovni dejavnosti na njihovem delovnem mestu.

Tečaj bo vključeval več metod: kombinacijo delavnic + igranja vlog + filmov + predavanj. Spodbuja se dejavna participacija udeležencev. Poseben poudarek bo na razpravah, ki se bodo spodbujale med predavanji, kot glavni del delavnic, hkrati pa se bodo kratki filmi uporabljali kot uvod v razprave.

Uporabljena bodo naslednja osnovna načela učenja:**1. Načelo treh vidikov učenja: kognitivni, čustveni, psihomotorični**

Namen usposabljanja je ustvariti ravnotežje med predavanji (prevladujoče kognitivno učenje), delavnicami in filmi (prevladujoče čustveno in kognitivno učenje). Ena delavnica (igra vlog) bo izvedena na dvorišču ali v veliki sobi (vključuje vse tri vidike učenja).

2. Načelo preteklih izkušenj

Udeleženci se naj spodbujajo, da svoje medkulturne izkušnje vključijo v proces učenja. Učitelj naj ima do teh medkulturnih izkušenj spoštljiv odnos in naj bo pozoren na stereotipe in predsodke, ki lahko otežujejo nadaljnje učenje. Druge pozitivne medkulturne izkušnje se obravnavajo kot pomemben vir za nadaljnje učenje.

3. Načelo medkulturnega izobraževanja

Kulturna raznolikost v učnih okoljih mora biti preučena, poudarjeno mora biti, da nas kulturna raznolikost bogati. Učitelji naj krepijo kritično mišljenje udeležencev o svojih lastnih kulturnih vzorcih. Učitelj naj udeležence vpraša o njihovem kulturnem ozadju, posluša naj njihove zgodbe in se uči o tradicijah in kulturah udeležencev.

TRAJNOSTNOST: KAKO VKLJUČITI NAUČENO ...

... v vsakdanje delo

Ker sta kulturna in etnična raznolikost dejstvo modernih družb, je pomembno, da znajo državni uradniki upravljati raznolikost, to še zlasti velja za tiste državne uradnike, ki med delom prihajajo v stik s priseljenci. Ker je pridobivanje medkulturnih kompetenc posebna veščina, hkrati pa tudi proces vseživljenjskega učenja, eno usposabljanje ni dovolj, da se zagotovi trajnostni razvoj teh kompetenc. Državni uradniki bi morali sodelovati na več seminarjih o medkulturnih kompetencah več let (Vrečer 2009). Medkulturne kompetence državne uradnike opremijo z veščinami, ki so potrebne, da ne nastanejo nesporazumi z ljudmi iz različnih kulturnih in etničnih ozadij ter jim pomagajo preprečevati konflikte. Medkulturne kompetence lahko izboljšajo storitve državnih uradnikov in zmanjšajo stres v službi. Ključnega pomena je, da tudi vodilno osebje vladnih institucij pridobi medkulturne kompetence.

Pridobivanje medkulturnih kompetenc je pomembno za državne uradnike ne samo za učinkovito upravljanje interakcij z ljudmi iz različnih kultur in socialnih okolij na delovnem mestu, temveč tudi za upravljanje takih interakcij v njihovem vsakdanjem življenju in za njihov osebni razvoj. Krepitev medkulturnih kompetenc ne omogoča samo osebnostne rasti in pridobivanje medkulturnih kompetenc, krepi tudi kulturno inteligenco ljudi. Kulturno inteligenco je leta 2004 opisal Brooks Peterson in jo opredelil kot »... zmožnost vedenja, za katerega so značilne veščine (na primer znanje jezika ali interpersonalne veščine), in kakovosti (na primer tolerantnost do nejasnih situacij, prilagodljivost), ki so ustrezne za vrednote v določeni kulturi in za odnose z ljudmi, s katerimi je oseba v interakciji« (Peterson 2004: 89). Isti avtor meni, da ima oseba kompetence, ko doseže določene minimalne standarde, inteligenca pa je termin, ki se nanaša na bolj razvite kapacitete. Kulturna inteligenca ni nespremenljiva, je proces, ki ga lahko izboljšamo. Najučinkovitejši način za izboljšanje kulturne inteligence je pridobitev medkulturnih kompetenc.

... v delovno okolje

Pomembno je, da se v javni upravi zaposlujejo ljudje s priseljskim in etničnim ozadjem; struktura javnih uslužbencev naj bi odražala sestavo prebivalcev države. Zato morajo vladne institucije sprejemati programe za enake možnosti za vse, ne glede na njihovo kulturno, etnično ozadje, hendikepiranost, spol, starost itd. Nekatere (običajno zahodne) evropske države spodbujajo sprejemanje programov za enake možnosti; vendar pa nekaterim (običajno vzhodno) evropskim državam manjka pobud te vrste. Učinkovito bi bilo, če bi Evropska Komisija od držav članic EU zahtevala, da sprejmejo te programe v vseh institucijah, predvsem vladnih. Poleg programov za enake možnosti je priporočljivo, da vladne institucije sprejmejo vodnike ali strategije za raznolikost, da dosežejo cilje glede raznolikosti na delovnih mestih. V teh vodnikih morejo biti zapisane vloge in odgovornosti javnih uslužbencev in načela ukvarjanja z raznolikostjo na delovnih mestih. Strategija raznolikosti je strategija, ki spodbuja spoštovanje razlik na delovnem mestu. Vključevala naj bi raznolikost glede spola, spolne usmerjenosti, etničnosti, vere, hendikepa, starosti itd. Vodniki ali strategije za raznolikost morejo biti vključeni v strateško načrtovanje vladnih ali drugih organizacij.

Javni uslužbenci naj si prizadevajo, da bi zadovoljili potrebe ljudi z različnimi kulturnimi in etničnimi ozadji, njihove storitve naj bodo kulturno ustrezne in dostopne prej navedenim ljudem. Potrebe ljudi z različnimi kulturnimi in etničnimi ozadji je mogoče zadovoljiti, če se slednji vključijo v proces sprejemanja odločitev institucij javne uprave. Sprejeti je treba ukrepe za zmanjšanje ovir, ki ljudem z različnimi kulturnimi in etničnimi ozadji preprečujejo dostop do storitev, ki jih ponuja javna uprava. V zvezi s tem je posebno pomembno tudi to, da se priseljence ustrezno informira o svojih pravicah in storitvah, ki so jim dostopne.

Še en način priznavanja raznolikosti v javni upravi in drugih delovnih mestih je, da se njihovim uslužbencem omogoči izražanje njihove vere. Za muslimane je npr. pomembno, da imajo na voljo prostore za molitev. Koristno je tudi, da se upoštevajo tudi verski prazniki priseljencev in etničnih manjšin. Priporoča se, da si lahko vzamejo dela prost dan, kadar imajo svoje verske praznike.

Pomembno je, da osebje javne uprave sledi načelu najboljšega interesa priseljencev in da sprejmejo odločitve, ki koristijo priseljencem, če je zakonodaja dvomljiva (Strategija za vključevanje priseljencev v izobraževanje odraslih 2013).

Dejavnosti

OGREVALNE DEJAVNOSTI

Ime dejavnosti	PRIČAKOVANJA PRED USPOSABLJANJEM
Opis	Pred začetkom usposabljanja udeleženci dobijo majhen list papirja. Nanj morajo pred začetkom usposabljanja napisati, kaj pričakujejo od usposabljanja. Potem izobraževalec odraslih ali organizator usposabljanja liste pobere in jih nalepi na tablo z listi. Tako so na voljo vsem izobraževalcem odraslih, ki bodo učili na usposabljanju, in udeležencem.
Trajanje	5 minut
Cilji	Ugotavljanje pričakovanj udeležencev pred začetkom usposabljanja
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Majhni listi papirja (eden za vsakega udeleženca) Tabla z listi Kemični svinčniki (kolikor je udeležencev)
Napotki ob koncu dejavnosti	Izobraževalci odraslih, ki učijo na usposabljanju, preberejo pričakovanja udeležencev pred usposabljanjem in poskusijo upoštevati želje udeležencev med njim. Udeležencem je razloženo, da bodo po usposabljanju glasno prebrali pričakovanja in o njih razpravljali, da bi ugotovili, če so se uresničila.

Ime dejavnosti	RAZUMEVANJE PRISELJENCEV IN ČLANOV RANLJIVIH SKUPIN
Opis	To je delavnica. Število udeležencev ni omejeno. Priporočeno je, da se odvija na dvorišču, ob slabem vremenu pa lahko tudi v veliki sobi brez miz ali z mizami, potisnjenimi k stenam. Cilj dejavnosti je, da se poskušamo vživeti v situacijo osebe iz ranljive skupine in da pri tem opazujemo svoje občutke.
Trajanje	Približno 30–45 minut (odvisno od števila udeležencev in dolžine razprave po delavnici)
Cilji	Krepiti medkulturne kompetence (empatijo), Omogočiti razumevanje priseljencev in članov ranljivih skupin
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Listi papirja z napisanimi identitetami priseljencev ali članov ranljivih skupin
Zahteve	Dvorišče ali velika soba brez miz in stolov, če pa so v sobi, morajo biti potisnjeni ob stene
Metodologija	Delavnica krepi tri vidike učenja: kognitivni, čustveni in psihomotorični. Udeleženci naj stojijo v vrsti; prazen del dvorišča naj bo pred njimi. Vsak udeleženec dobi list papirja z napisano identiteto osebe iz specifične skupine (prosilec za azil, begunec, ekonomski priseljenec, člani drugih skupin itd.) Vsebine papirja naj ne delijo z ostalimi udeleženci do konca delavnice. Tako dobijo svojo »novo identiteto«. Primeri teh novih identitet so, na primer, begunec iz Sierre Leone, prosilec za azil iz Iraka, menedžer iz računalniškega podjetja, sezonski delavec s Kosova, univerzitetni profesor, čistilka, gradbeni delavec iz Bosne in Hercegovine, kuhar s Kitajske, brezdomec iz Romunije, zdravnik iz Latvije, član parlamenta, računalniški inženir iz Indije itd.

Metodologija (nadaljevanje)	Izobraževalec odraslih stoji pred vrsto udeležencev. Razloži jim, da imajo zdaj novo identiteto (ta je napisana na listu, ki so ga prejeli). Udeležencem je rečeno, da bo izobraževalec odraslih izrekel več trditev, vsako posebej, in če je trditev aktualna za njihovo novo identiteto, naj stopijo korak naprej, če pa ni, naj ostanejo na mestu. Udeleženci dobijo navodilo, naj opazujejo svoja čustva, ko se lahko premaknejo ali ne v sobi ali dvorišču. Nato izobraževalec odraslih izreče drugo trditev, ta proces se ponavlja do zadnje trditve. Izobraževalec odraslih izreče približno 10 trditev, na primer: 1. Poleti si lahko privoščite počitnice v tujini. 2. Lahko si privoščite članstvo v teniškem klubu. 3. Lahko volite v državi, kjer trenutno živite. 4. Ob brezposelnosti ste upravičeni do nadomestila za brezposelne. 5. Lahko kupite nov avto. 6. Lahko kupite lastno stanovanje. itd. Na koncu delavnice je očitno, da so se nekateri udeleženci premaknili nekaj korakov naprej, nekateri pa zelo malo ali pa sploh nič. Od udeležencev se zahteva, da na svojem mestu ostanejo še nekaj časa. Izobraževalec odraslih naprosi vsakega udeleženca, naj razkrije svojo novo identiteto (kdo je) in začne spraševati udeležence pred seboj, kako so se počutili, ko so se premaknili. Vsak udeleženec pojasni svoja čustva.
Evalvacija/Refleksija	Na koncu delavnice je razprava, v kateri se evalvirajo rezultati delavnice. Izkušnje iz prejšnjih izvedb delavnice kažejo, da so se ljudje z identitetami članov ranljivih skupin, se pravi tisti, ki se niso premikali ali so se premaknili naprej samo malo, počutili neprijetno. Po drugi strani so se tisti, ki so se premaknili več korakov naprej, počutili zelo dobro. Izkušnje udeležencev iz preteklih izvedb delavnice kažejo, kako težko je biti v poziciji člana ranljive skupine, pa čeprav le za nekaj minut. Na ta način udeleženci bolje razumejo življenjske situacije ter čustva priseljencev in članov drugih ranljivih skupin.

EVALVACIJSKA DEJAVNOST

Ime dejavnosti	EVALVACIJA NA KONCU USPOSABLJANJA
Opis	Na koncu usposabljanja bodo udeleženci dobili evalvacijski vprašalnik in ga izpolnili. Vprašalnik je anonimen. Udeleženci bodo odgovorili na vprašanja o svojih demografskih značilnostih (starost, izobrazba, spol) in o zadovoljstvu z usposabljanjem (z organizacijo usposabljanja in izvedbo izobraževalcev odraslih). Udeleženci naj identificirajo pozitivne in negativne plati usposabljanja in napišejo, kaj predlagajo za izboljšanje usposabljanja v prihodnje.
Trajanje	10 minut
Cilji	Evalvirati uspeh usposabljanja Ugotoviti pozitivne in negativne plati usposabljanja Ugotoviti priporočila udeležencev za izboljšanje usposabljanja
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Vprašalniki, kemični svinčniki
Metodologija	Kvanitativna in kvalitativna analiza

SKLEPNA DEJAVNOST

Ime dejavnosti	PRIČAKOVANJA PO USPOSABLJANJU
Opis	To je razprava o realizaciji pričakovanj do usposabljanja. Pričakovanja udeležencev, ki so jih zapisali pred usposabljanjem, se preberejo na glas, potem pa se razpravlja o tem, če so bila realizirana. Na koncu razprave se udeležence vpraša o svojih pričakovanjih glede prihodnjih usposabljanj na temo medkulturnih kompetenc.
Trajanje	Približno 10–15 minut
Cilji	Evalvirati, če so bila pričakovanja udeležencev pred usposabljanjem uresničena Ugotoviti pričakovanja udeležencev glede prihodnjih usposabljanj
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Listi papirja, na katere so udeleženci pred usposabljanjem zapisali pričakovanja
Metodologija	Razprava
Evalvacija	Potekali bosta razprava in evalvacija o tem, če so bila pričakovanja udeležencev pred usposabljanjem uresničena

LITERATURA

- Banks, A., James, Banks Mcgee, A. Cherry (ur.) (2007). *Multicultural Education: Issues and Perspectives*. United States of America: John Wiley and Sons, Inc.
- Council of Europe (2008). Bela knjiga o medkulturnem dialogu »Živeti skupaj kot enaki v dostojanstvu«.
- Evropska komisija (2010) EVROPA 2020. Evropska strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast.
- Lukšič-Hacin, Marina (1999). *Multikulturalizem in migracije*, Ljubljana: ZRC SAZU.
- Lustig, Myron W., Koester Jolene (2006). *Intercultural Competence: Inter-personal Communication Across Cultures*, London: Pearson Education, Inc.
- Peterson, Brooks (2004). *Cultural Intelligence: A Guide to working with people from other cultures*, London: Intercultural Press, Inc.
- Strategija vključevanja priseljencev v izobraževanje odraslih (2013.) Slovenija.
- Vrečer, Natalija (2011). Medkulturne kompetence kot prvi pogoj za uspešen medkulturni dialog. V Marina Lukšič Hacin, Mirjam Milharčič Hladnik, Mitja Sardoč (ur.) *Medkulturni odnosi kot aktivno državljanstvo*. Ljubljana: Založba ZRC, ZRC SAZU, str. 169-179.
- Vrečer, Natalija (ur.) (2009). *Medkulturne kompetence v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. E-knjiga:
http://arhiv.acs.si/publikacije/Medkulturne_kompetence_v_izobrazevanju_odraslih.pdf

CILJNE SKUPINE

Neposredna ciljna skupina modula so izvajalci izobraževanja odraslih. Vendar pa so končni uporabniki priseljenci in osebje osrednjih institucij držav sprejemnic. Vloga izobraževanja odraslih je krepiti socialno vključenost in enakost med spoloma, prav tako pa tudi izboljšati privlačnost in dostop do izobraževanja odraslih, posebej nizkokvalificiranih odraslih, prikrajšanih in marginaliziranih državljanov in priseljencev. Dejavniki, kot so na primer samostojnost, samozavest in znanje o družbi, emancipacija in jezikovne spretnosti, so nujni, da priseljenci lahko učinkovito sodelujejo v družbi. In končno: to je pomembno za morebitne spremembe v rezultatih na lestvici aktivnega državljanstva (glej spodaj).

CILJI MODULA

Modul se osredotoča na ključne kompetence, motivacijo in specifične izzive, do katerih lahko pride, kadar se ljudje iz deprivilegiranih skupin srečujejo s pomanjkanjem motivacije za učenje, za pridobivanje znanja in izboljšanje možnosti za vstop na trg dela in v družbo.

Modul se osredotoča na:

- ozaveščanje o ključnih kompetencah in mehanizmih za motivacijo in spoznanje, kako lahko to vpliva na integracijo;
- agotavljanje vpogleda v osrednje termine in koncepte, ki so ključni za prepoznavanje, razumevanje in ukvarjanje z motivacijo v kontekstu izobraževanja odraslih.

Cilj je zagotoviti celovit in uravnotežen seznam ključnih kompetenc, ki so potrebne za osebno izpolnitev, socialno vključenost in zaposlitev v družbi, ki temelji na znanju.

»Lestvica aktivnega državljanstva«, ki temelji na »lestvici participacije državljanov« (Arnstein 1969), se lahko uporablja za orodje za merjenje sprememb v individualnem razvoju priseljencev in v procesu, ko postajajo aktivni državljani.

ČAS

Skupni čas, potreben za opravljanje dejavnosti z odmori:	približno 6 ur
ogrevalna dejavnost: 30–40 min; Akvarij: 60–90 minut; refleksivna dejavnost: približno 40 min;	evalvacijska dejavnost: približno 60 min; sklepna dejavnost: približno 60 min.

Dolžina časa, potrebnega za opravljanje dejavnosti, je odvisna tudi od števila udeležencev.

ZAHTEV:

Ogrevalna dejavnost:	avdio- in videooprema (za predstavitev powerpoint), tabla z listi, papir za tablo z listi, markerji (za skupinsko delo in poročanje), snemalec zvoka (če se udeleženci strinjajo z uporabo); dovolj velika soba za dejavnost »Akvarij« s stoli za vsakega udeleženca;
Refleksivna dejavnost:	list in svinčnik;
Evalvacijska dejavnost:	svinčnik in vprašalnik na listu;
Sklepna dejavnost:	list in svinčnik, tabla z listi za predstavitev rezultatov vsake skupine. Rešeni evalvacijski vprašalniki iz prejšnje vaje.

Teoretsko ozadje

KLJUČNE KOMPETENCE

Pojma »kompetenca« in »ključna kompetenca« sta bolj zaželeni kot pojem »temeljne veščine«, ki je preveč omejujoč in se v splošnem nanaša na osnovno pismenost in matematično pismenost, kar je bilo znano kot »preživetvene« ali »življenjske« veščine. »Kompetenca« se nanaša na kombinacijo veščin, znanja, nadarjenosti in stališč in vključuje pripravljenost za učenje poleg znanja in izkušenj. »Ključna kompetenca« je odločilna za tri vidike življenja (Snyder et al. 2008).

- 1. osebna izpolnitev in razvoj v življenju (kulturni kapital):** ključne kompetence morajo omogočiti ljudem, da lahko sledijo individualnim ciljem v življenju, ki jih ženejo osebni interesi, aspiracije in želja, da se učenje nadaljuje vse življenje;
- 2. aktivno državljanstvo in vključevanje (socialni kapital):** ključne kompetence morajo zagotoviti vsem ljudem, da so v družbo vključeni kot aktivni državljani;
- 3. zaposljivost (človeški kapital):** sposobnost vsake osebe, da se je zmožna zaposliti na trgu dela.

Ta definicija poudarja, da bi morale biti ključne kompetence prenosljive in primerne za mnoge situacije in kontekste ter multifunkcionalne v tem, da bi se lahko z njimi dosegali večji cilji za reševanje različnih problemov in opravljanje različnih nalog. Ključne kompetence so nujne za učinkovito samouresničevanje v življenju, službi in nadaljnjem učenju.

Skupinam, ki tvegajo socialno izključenost – na primer priseljencem, etničnim manjšinam, mladim ljudem in odraslim z nizko stopnjo začetne izobrazbe, ljudem, ki živijo v oddaljenih in izoliranih predelih itd., je treba zagotoviti posebno izobraževalno ponudbo.

Kar zadeva izobraževalno ponudbo za udeležence s posebnimi izobraževalnimi potrebami, je ugotovljeno, da vsi udeleženci s posebnimi izobraževalnimi potrebami ne bodo zmožni osvojiti vseh teh kompetenc, imajo pa pravico dostopati do izobraževalne ponudbe, da jim pomaga uresničiti celoten potencial pri doseganju učnih ciljev, ki pomenijo osvojitve zgoraj

orisanih ključnih kompetenc. Zato bi morali imeti udeleženci s posebnimi izobraževalnimi potrebami dostop do ustreznih diferenciranih in individualiziranih učnih programov, ki temeljijo na ključnih kompetencah.

OSEM PODROČIJ KLJUČNIH KOMPETENC

Evropska komisija v »Priporočilih za ključne kompetence za vseživljenjsko učenje« podaja osem ključnih kompetenc (2006):

1. komunikacija v maternem jeziku;
2. komunikacija v tujih jezikih;
3. kompetence v matematiki, znanosti in tehnologiji;
4. digitalna kompetenca;
5. učenje učenja;
6. socialne kompetence in državljanske kompetence (vključno z medosebnimi in medkulturnimi kompetencami);
7. iniciativnost in podjetništvo;
8. kulturno izražanje.

MOTIVACIJA

Ključni vidiki našega razumevanja motivacije so povezani s: **stališči** (kot kombinacija idej, informacij in čustev, na podlagi katerih oseba reagira na okolje); **potrebami** (notranje sile, ki osebo vodijo k doseganju cilja); **stimulacijo** (zunanji dejavniki, ki odraslega udeleženca spodbujajo k dejavnosti); **afektivnostjo** (predvsem glede čustev, ki sčasoma po dogodku zbledijo, zamenjata pa jih refleksija in racionalizacija); **kompetenco** (percepcija lastnih kapacitet v tesni povezavi z družbeno podobo, ki jo želimo oblikovati in ohraniti); **okrepitvami** (ustrezne zunanji spodbude, ki večajo možnost ponavljanja obnašanja) (Wlodkowski 1985).

Toda kaj pomeni »motivacija« za poučevanje in učenje? Kako opredeliti in kategorizirati gonilnike motivacije? Kateri od njih je primeren, da pritegne priseljence? Kako okrepiti motivacijo in trajno ohraniti zanimanje priseljencev za pridobivanje znanja tujega jezika in državljansko aktivnost?

Na splošno mora biti motivacija samomotivacija. Ljudje morajo delati, ker to želijo sami, ne pa, ker to želi nekdo drug. Naslednji korak je strinjanje o delovni opredelitvi motivacije pri učenju. Na začetku je dobro opredeliti odraslega kot osebo s posebnim socialnim statusom, ki ga priznava družba (npr. delavec, državljan), in z odgovornostjo za njegov obstoj. Za odraslega, ki se uči, delovna izkušnja ni dovolj za profesionalni razvoj, in tako nastane potreba po vključitvi v nove učne dejavnosti (npr. socialne in državljanske učne dejavnosti). Za odrasle udeležence je motivacija skupek procesov, v katerih ljudje izberejo določeno obnašanje, najdejo smer in jo obdržijo, ob tem pa imajo rajši eno smer v primerjavi z drugimi.

Udeležencem so predstavljena tudi tri učna načela, ki uokvirjajo ta koncept:

- Oseba je vedno motivirana za dejanje, če ne za učenje, pa za nekaj drugega.
- Oseba je odgovorna za svojo motivacijo.

- Učenje brez motivacije ni mogoče.

Cilj vsake interakcije z odraslimi udeleženci naj bo izboljšanje motivacije.

(Wlodkowski 1985)

Učitelj naj tudi predstavi idejo edinstvene in univerzalne intervencijske strategije, ki omogoča učenje. Učitelji bodo povedali, kakšni so njihovi pogledi na možnost take intervencije in bodo razpravljali o mogočih dejavnikih vpliva, kot so individualne značilnosti udeležencev, učno okolje, specifičnost učnega načrta itd.

Občutek, ko smo ponosni na nekaj, kar smo storili, lahko prinese veliko veselja. Dokazi kažejo, da eden od bistvenih vzrokov, da delamo, ni nujno denarna nagrada, ampak družbene nagrade, kot so pohvale in občudovanje.

Koncept »motivacija« opisuje:

»Zakaj se ljudje odločijo, da bodo nekaj naredili, kako dolgo bodo ohranjali dejavnost in kako zelo si bodo za to prizadevali?«

(Dörnyei 2001)

MOTIVACIJSKE STRATEGIJE

Individualni pristop

Zakaj je treba individualizirati učne dejavnosti ob upoštevanju pričakovanj in percepcij (kar spodbudi motivacijo) vsakega od udeležencev? Učitelji bodo raziskovali, zakaj ima iskanje samo ene učinkovite učne strategije, ki ustreza vsem, le malo možnosti za uspeh v učnih dejavnostih.

Naslednji korak pri ozaveščanju, kako pomembno je osredotočati se na vsakega udeleženca, je predstavitev glavnih področij, na katere lahko učitelj vpliva, če dovoli individualizacijo/ personalizacijo:

- učno gradivo in pripomočki;
- oblike organizacije učnih dejavnosti;
- poenostavitev strategije;
- strategije poučevanja in vloga posameznih nalog, kombiniranih s skupinskimi dejavnostmi;
- ocenjevalne strategije.

Izkušnje učiteljev so zelo pomembne pri razpravah o intervencijah, ki so se izkazale za učinkovite, in pri razpravah o tem, kaj je bilo manj učinkovito in v kakšnem kontekstu.

Prav tako je vrednost dejavnosti neposredno povezana s cilji, ki jim sledi udeleženec. Pri ocenjevanju učnih dejavnosti je treba opredeliti cilje. Udeleženec bi lahko le redko razumel motivacijo v kontekstu učenja, ne da bi imel v mislih nabor zavednih ali nezavednih ciljev. Prav tako mora udeleženec razumeti, da se ta proces nadaljuje (kvalitativni krog) in da bi se moralo v celotnem izobraževalnem programu slediti percepcijam ljudi glede vrednosti/ ustreznosti dejavnosti.

Spodaj je seznam pogostih napak, zaradi katerih udeleženci dosegajo slabe rezultate, ker se zmanjšuje njihovo zaupanje v ustreznost/vrednost učnih izkušenj:

- pomanjkanje transparentnosti pri predstavitvi pričakovanih učnih rezultatov;
- pomanjkanje priložnosti za zbiranje povratnih informacij udeležencev o njihovih percepcijah vrednosti učnih dejavnosti;
- pomanjkanje zavedanja ali nerazumevanja potreb udeležencev;
- izključno osredotočanje na učno vsebino;
- pomanjkanje vpletenosti zunanjih deležnikov/partnerjev v učnih procesih.

OHRANJANJE MOTIVACIJE

Ker udeleženci sodelujejo, da bi dosegli specifične cilje, je pomembno, da učitelji razumejo cilje in da dajo navodila, da bi se ti cilji čim lažje uresničili. Dobra praksa je na primer organizirati individualiziran »paket« navodil, ki so usmerjena na specifične cilje udeležencev. Cilj enega od udeležencev, ki dela v turizmu, je bil, da bi dobil voziški izpit. Učitelj mu je priskrbel kopijo priročnika za pisni del voziškega izpita in ga uporabil kot gradivo, ki naj bi ga udeleženec prebral. Ta »praksa« je okrepila instrumentalno motivacijo učenca.

Sklenemo lahko, da igra motivacija pomembno vlogo pri učenju jezika in drugih ključnih kompetenc. Učitelji jezika ne morejo uspešno poučevati svojega predmeta, če ne razumejo razmerja med motivacijo in njenim učinkom na pridobivanje jezikovnega znanja.

Udeleženci potrebujejo kakovostna navodila, prizadevanje, interakcijo in možnosti za doseganje pomembnih rezultatov, ni dovolj, da napredujejo, pomembno je, da ohranijo motivacijo za učenje jezika.

Priseljenci morajo razumeti, zakaj se morajo potruditi, kako dolgo morajo vztrajati pri delu, kako močno si morajo prizadevati za napredek in kako motivirani morajo biti za doseganje svojih ciljev.

Motivacija pri udeležencih niha in težko jo je vseskozi ohranjati na visoki stopnji. Ko oblikujejo program ali tečaj, morajo učitelji upoštevati, da ima vsak udeleženec izobraževalnega procesa drugačna zanimanja in pričakovanja.

LESTVICA AKTIVNEGA DRŽAVLJANSTVA

1. Izoliran	Večinoma neorganizirana socialna participacija	Skoraj nič stikov z drugimi zunaj bivalnih prostorov. Stiki so omejeni na funkcionalne stike (kot z osebjem v trgovini, zdravstvu, sociali, z vozniki avtobusa itd.)
2. Socialni stiki zunaj hiše		Obiski prijateljev in sosedov, občasno obiskovanje organiziranih dejavnosti. Ne udeležuje se dejavnosti, ki zahtevajo odgovornost do drugih.
3. Sodelovanje v organiziranih dejavnostih	Organizirana socialna participacija	Redna udeležba na tečajih državljanstva, pri neformalnem izobraževanju odraslih in priložnostnem učenju, na primer pri prostovoljnem delu manj kot enkrat na teden.
4. Neplačano delo		Delo s polnim plačilom socialne pomoči itd. kot npr. prostovoljno delo, praksa, državljanski tečaji z delovno vsebino, poklicna šola z nekaj prakse v podjetju, kombinacija poklicne šole, prakse, jezikovnih tečajev itd. na nižji izobrazbeni stopnji.
5. Plačano delo s podporo	Socialna participacija	Delo v kombinaciji z delnim plačilom socialne pomoči ali v kombinaciji z obliko formalne izobrazbe. Tudi delo v kombinaciji s tečaji državljanstva ali izobraževanjem odraslih, z izobraževanjem in pripravo usposabljanja s poudarkom na delu na poziciji učitelja (4 dni) v kombinaciji z usposabljanjem.
6. Plačano delo		Delo brez dodatne pomoči, zaposlen po uradni pogodbi, kot podjetnik, samozaposlen itd. Pridobi strokovno poklicno izobrazbo brez dodatnih štipendij.

Vir: Lestvico je oblikoval Arnstein (1969), Lestvica državljske participacije

Kadar gre za učenje, izobraževanje in spremembo, je ključna izbira pravega trenutka. Čim daljše je obdobje neaktivnosti, tem težje je krepiti gonilnike za spremembo in motivacijo; proces socialnega vključevanja je že sam po sebi dovolj dolgotrajen.

Če želi priseljenec postati aktiven državljan, mora svojemu cilju posvetiti veliko dejavnosti in prizadevanj, pogosto je v integracijskem procesu odvisen od določene oblike družbene podpore v obliki socialne pomoči in zaposlovanja ter pomoči uradnikov, ki delijo pomoči v teh sektorjih.

Značilnost integracijskih procesov je, da zajemajo učenje in z njim spremembo, vključno s kulturnim prilagajanjem, ki ga spremljajo konflikt in mogoče psihološke posledice. V teh primerih integracija ni najlažja pot.

Res je, da imamo vsi ljudje iste potrebe, upanje in strahove, ampak begunci in priseljenci se pri samouresničevanju srečujejo z večjimi ovirami kot večinsko prebivalstvo. Seljenje iz enega kompleksnega sistema v drugega zahteva veliko praktičnega in kulturnega učenja ter prilagajanja, nastanejo pa lahko jezikovne in kulturne ovire pri komuniciranju z večinskim prebivalstvom.

Ko svetovanje izpolnjuje potrebe ljudi z različnimi ozadji (ne le beguncev in priseljencev), ga lahko imenujemo multikulturno svetovanje.

Tako morajo »svetovalci spoznati, da vsi njihovi udeleženci, ki iščejo nasvet, prinesejo svojo edinstveno osebno zgodovino in kulture (npr. spol, razred, vero, jezik itd.) v proces svetovanja« (Launikari & Puukati 2005). Svetovalc(-ka) ne sme iz kulturnih spremenljivk in kulturnih ozadij udeležencev v procesu svetovanja prehitro sklepati o dejanski situaciji, znanju in miselnih vzorcih posameznih beguncev in priseljencev, čeprav globoko razume naravo kulture.

Pristojnosti kulturno kompetentnih svetovalcev so zavedanje lastnih stališč, vrednot in pristranskosti; razumevanje pogleda na svet kulturno drugačnih udeležencev svetovalnega procesa; sposobnost razvijati ustrezne strategije in tehnike. Vsi ti trije vidiki temeljijo na prepričanjih in stališčih, znanju in veščinah.

Nujno je torej, da svetovalci razumejo kulturo in njene povezave s posamezniki. Tako lahko razlikujejo med potencialnimi vplivi določene kulture in celovito osebnostjo, ki se skriva za vplivi, in lahko uporabijo ustrezne metode, da jim udeleženec zaupa svojo osebno zgodovino, nadarjenost, potencial, zanimanja in potrebe v novem okolju. Poznavanje lokalnega trga dela in njegovih nenapisanih pravil in šeg ter lokalnih izvajalcev izobraževanja odraslih je del pristojnosti vsakega svetovalca. Poznavanje lokalnih služb za tolmačenje, možnosti financiranja izobraževanja, ustreznost izobraževalne ponudbe in ocena kvalifikacij, veščin in kompetenc so del svetovalnega orodja.

Praktični napotki za učitelja

Dejavnosti v tem modulu so oblikovane tako, da krepijo ozaveščanje udeležencev in so osredotočene na različne dejavnike, ki bodo ustvarili ali okrepili njihovo motivacijo v učnih situacijah, in da udeleženci ozaveščajo svoje možnosti in odgovornosti.

Dejavnosti so namenjene tudi ozaveščanju učiteljev o vlogi in odgovornosti, da učno situacijo prilagodijo potrebam udeležencev.

Glavna področja za razpravo:

- kako so individualne značilnosti povezane z motivacijskimi dejavniki; v kakšnem obsegu so specifične individualne lastnosti (npr. samozavest, radovednost/zanimanje za določeno področje, družabnost in podporen odnos do učiteljev itd.) neposredno povezane z visoko ali nizko stopnjo motivacije;
- kako motivacija nastane in kako se razvija, kateri so najpomembnejši tipi motivacije (npr. notranja motivacija proti zunanji, pozitivna proti negativni motivaciji itd.), na katerih kriterijih temeljijo motivacije;

- kako lahko ocenjujemo osebno stopnjo motivacije za izvajanje specifične učne dejavnosti in katera orodja se uporabljajo pri ocenjevanju.

Po Wienerju (1985) obstajajo tri dimenzije motivacije udeležencev: povezana je z vzrokom (notranji/zunanji), stabilnostjo (stabilna ali se lahko spremeni) in stopnjo nadzora (se lahko nadzoruje ali pa ne more). Na podlagi teh dimenzij lahko opazujemo prizadevanje kot notranji vzrok za motivacijo, lahko se spreminja in nadzoruje, medtem ko sta sreča in nesreča zunanji motivaciji, ki se lahko spreminjata, vendar pa ju ni mogoče nadzorovati.

Percepcije so neposredno odvisne od individualnih lastnosti, tako da se motivacijske dinamike začnejo z dogodkom, ki ga oseba interpretira kot pozitivnega in negativnega, in to bo povezano s specifičnim vzrokom. Po Wienerju vplivajo na ta proces različni dejavniki:

- prejšnje znanje;
- vrednote;
- prepričanja.

Glede na vzrok, ki ga identificira udeleženec, se pojavijo specifična pričakovanja, vzorci samopodobe in čustev. Učitelj ima torej ključno vlogo pri razumevanju pozicije vsakega udeleženca in tudi posledic za vsa ta področja. Če na primer udeleženec verjame, da ni dovolj pameten, da bi obvladal določeno veščino, to pomeni, da vidi izziv v vzroku, ki je notranji (odvisen od njega), stabilen (se ne more spremeniti) in ga ni mogoče nadzirati (nima moči, da bi ga spremenil). Glede na to percepcijo je zelo verjetno, da si bo udeleženec manj prizadeval, se bo čutil osramočenega in se bo prenehal učiti. Brez primerne svetovanja in razumevanja je lahko motivacija udeleženca pri učenju nižja in tak udeleženec nanjo ne more pozitivno vplivati.

Pri motivaciji stvari niso črno-bele. V glavnem lahko opazimo različne stopnje motivacije: različne stopnje motivacije pri udeležencih; različne stopnje motivacije pri enem samem udeležencu, toda v različnih trenutkih učnega procesa; različne stopnje skupinske motivacije pri dveh različnih skupinah, s katerimi delate itd.

Zakaj je nujno individualizirati učne dejavnosti, upoštevati pričakovanja in percepcije (ki vodijo k motivaciji) vsakega od udeležencev? Udeleženci bodo raziskovali, zakaj ena sama učna strategija ni učinkovita pri medgeneracijskih učnih dejavnostih.

Po ozaveščanju, kako pomembno se je osredotočiti na vsakega udeleženca, je naslednji korak predstavitev glavnih področij, na katera lahko vpliva učitelj z individualizacijo/personalizacijo:

- učna gradiva in pripomočki;
- oblike organiziranih učnih dejavnosti;
- strategije spodbujanja;
- strategije poučevanja in vloga individualnih nalog, kombiniranih s skupinskimi dejavnostmi;
- strategije ocenjevanja.

Dejavnosti so precej kratke, tako da se jih udeleženci ne naveličajo. Glavna ideja je individualna perspektiva, da udeleženci delajo in mislijo/reflektirajo o svoji situaciji, da odkrijejo značilnosti, ki jih prej niso odkrili, ali pa o njih niso pozitivno razmišljali.

DEJAVNOSTI

Izvajajo se specifične interaktivne dejavnosti, kot so individualno in skupinsko delo, razprave in igre vlog, da se udeleženci zavedo različnih stopenj svojega odpora do učenja zaradi nizkih motivacijskih dejavnikov. Tako bodo po izvedbi dejavnosti udeleženci bolj poglobljeno razumeli različne koncepte motivacije z vidika učnih procesov (če jih bo tema zanimala, bodo usmerjeni k nadaljnjemu branju). Za začetek bomo uporabili vajo za prebijanje ledu, ki bo raziskovala motivacijske koncepte, temelječe na prejšnjih izkušnjah (glej izroček 1).

Udeleženci se spoznajo tudi z učnimi načeli, ki uokvirjajo ta koncept:

- Oseba je vedno motivirana za delovanje, če ne za učenje, pa za kaj drugega.
- Oseba je vedno odgovorna za svojo motivacijo.
- Učenje ni mogoče brez motivacije.
- Vsaka interakcija z odraslimi udeleženci mora biti usmerjena k izboljšanju njihove motivacije.

Dejavnosti

OGREVALNA DEJAVNOST

Ime dejavnosti	KAJ JE TVOJA MOTIVACIJA?
Opis	Dejavnost bo temeljila v glavnem na prispevku udeležencev glede deljenja izkušenj pri delu z zelo/slabo motiviranimi drugimi udeleženci in pri iskanju specifičnih značilnosti za njihovo motivacijo. Glede na število udeležencev naj bo dejavnost izvedena kot individualizirana ali skupinska dejavnost (z uporabo 1. izročka/glej priloga). Učitelj ima vlogo moderatorja, udeležencem pomaga izpostaviti skupne ideje.
Trajanje	• predstavitev strukture in glavnih ciljev modula – 5 do 10 minut • skupinsko delo (4 udeleženci na ekipo) – 10 minut • skupinsko poročanje in splošna razprava – 10 do 15 minut • individualne povratne informacije udeležencev (metoda Akvarij) – 30 do 60 minut (neobvezno) • sklep – 10 minut Skupaj približno 40 minut (60–90 minut več, če se izvaja neobvezna metoda Akvarij).
Cilji	Ustvariti podlago za osnovno razumevanje koncepta motivacije s perspektive konteksta multikulturnega učenja. Na temeljih rezultatov te dejavnosti bodo udeleženci učinkoviteje razumeli trenutne koncepte motivacije in se strinjali o delovni opredelitvi.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Avdio- in videooprema (za predstavitev powerpoint), tabla z listi, papir za tablo z listi, markerji (za skupinsko delo in poročanje), snemalnik zvoka (če se udeleženci strinjajo z uporabo) Za (neobvezno) dejavnost Akvarij: natisnjeni izročki (dejavnost udeležence prisili k dejavnemu poslušanju izkušenj in perspektiv specifične skupine ljudi. Dejavnost Akvarij da učiteljem, preden začnejo poučevati in v procesu poučevanja, izkušnje, ideje in povratne informacije o trenutnih udeležencih, hkrati pa daje udeležencem možnost, da so dejavni v dialogu o pravičnosti v izobraževanju). 2. izroček.

Metodologija	Po splošni predstavitvi teme in strukture modula se bo učna dejavnost začela z vajo za prebijanje ledu, ki se bo osredotočala na ugotavljanje prejšnjih izkušenj udeležencev v motivacijskih strategijah in v opredeljevanju glavnih lastnosti motivacije odraslih udeležencev. Vsak udeleženec bo opisal dogodek, ki ga je doživel, ko je bil vključen v učno dejavnost, ki ga je zmotivirala. Udeleženci bodo tudi razložili glavne razloge za trditev, zakaj je bil en učenec zares motiviran, in bodo sposobni reflektirati o tem, kaj pri njih ustvarja in izboljšuje motivacijo. Vsi odgovori bodo predstavljeni in prediskutirani na plenarnem delu delavnice. Udeleženci bodo vajo ponovili za nasproten primer, za nemotiviranega udeleženca. Ponovno bodo razložili svoje odgovore in o njih razpravljali, da bi prišli do bolj poglobljene analize. Moderator bo posnel prispevek vsakega udeleženca in proučil glavne kazalnike motivacije/nemotivacije, ki so bili predstavljeni. Naslednja dejavnost bo naredila sistematičen pregled rezultatov in ponudila udeležencem priložnost, da ustvarijo miselni zemljevid motivacije za učenje.
Napotki ob koncu dejavnosti	Naslednji napotki se bodo osredotočili na ohranjanje čustev za motivacijo pri posameznih udeležencih, še zlasti na pozitivne občutke.
Evalvacija	Celotna dejavnost bo ocenjena glede na vajo Akvarij (glej 2. prilogo); štirje prostovoljci bodo sedeli pred razredom in se izmenjevali pri komentiranju dejavnosti; vsak drug udeleženec se lahko vmeša in enega od kolegov nadomesti. Vendar pa komentarji na prispevek štirih udeležencev niso dovoljeni. Pri tej vaji se lahko uporablja snemalnik zvoka (prepričajte se, če imate privoljenje vseh udeležencev za uporabo snemalnika pred začetkom dejavnosti). Takoj, ko je komentar izrečen, bo snemalnik predan naslednjemu udeležencu in tako bo kakovostno zabeležen prispevek udeležencev. To bo pozneje omogočilo povzetek povratnih informacij in ugotavljanje področij, ki jih je treba izboljšati.

Ime dejavnosti	AKVARIJ
Opis	Dejavnost Akvarij prisili udeležence v dejavno poslušanje izkušenj in perspektiv specifične skupine ljudi. Dejavnost Akvarij da učiteljem, preden začnejo poučevati in pri poučevanju, izkušnje, ideje in povratne informacije o trenutnih udeležencih, hkrati pa ponuja udeležencem možnost, da so dejavni v dialogu o pravičnosti v izobraževanju.
Trajanje	Dejavnost traja 60–90 minut.

Cilji	Nekaj preprostih strategij vam bo pomagalo pri vodenju te dejavnosti. Najprej si zapomnite, da ta dejavnost opomni učitelje, da so udeleženci njihov najpomembnejši vir pri poučevanju. Kot je navedeno zgoraj, je ključno, da opazovalci upoštevajo pravilo tišine in s tem pokažejo, da spoštujejo udeležence. Uveljavitev tega pravila lahko zahteva nekaj truda, saj veliko učiteljev ni pripravljenih igrati vloge udeležencev, ki jim jo dodelijo njihovi učenci. Razmislite o napisu na tabli: »Vsi smo učitelji. Vsi smo učenci.« Razprave v okviru dejavnosti Akvarij so običajno najuspešnejše, kadar so neformalne. Zapomnite si, da udeleženci dejavnosti Akvarij mogoče še niso imeli priložnosti, da bi spoznali udeležence iz vašega razreda ali delavnice. V sobi se pogosto opazi napetost, ko učenci svojim učiteljem povedo, na katerih področjih se morajo izboljšati. Učenci se trudijo s spoštovanjem kritizirati učitelje, ker jim še vedno zaupajo in jih spoštujejo, kakor so bili naučeni. Napetosti se lahko sprostijo z vrsto strategij: zabavno dejavnostjo za prebijanje ledu npr. ali postrežbo prigrizkov.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Glavni viri, ki so potrebni za izvedbo dejavnosti, so udeleženci priseljenci. Izkušnje kažejo, da je najbolje, če je v skupini Akvarij osem ali deset udeležencev. Da bi pripravili dejanski dialog, prosite udeležence, da sedijo v krogu v sredini sobe. Udeleženci iz vašega razreda ali delavnice ali »opazovalci« naj sedijo v večjem krogu okoli udeležencev skupine Akvarij. Za dejavnost Akvarij potrebujete: natisnjene izročke (dejavnost udeležence prisili k dejavnemu poslušanju izkušenj in perspektiv specifične skupine ljudi. Akvarij da učiteljem, preden začnejo poučevati in v procesu poučevanja, izkušnje, ideje in povratne informacije o trenutnih udeležencih, hkrati pa daje udeležencem možnost, da so dejavni v dialogu o pravičnosti v izobraževanju). 2. izroček

Metodologija

V naslednjih korakih izoblikujte pravila, nato začnite in izpeljite dialog za dejavnost Akvarij:

1. Naslednje pomembno pravilo naj usmerja participacijo opazovalcev: med potekom dejavnosti Akvarij opazovalci ne smejo govoriti. Njihova naloga je, da poslušajo in se učijo od udeležencev, ki sodelujejo pri dejavnosti Akvarij. Omenite, da bodo imeli opazovalci možnost razpravljati o problemih, ki se pojavijo, pozneje v dialogu.
2. Če je mogoče, enemu od udeležencev dodelite vlogo moderatorja. Njena/njegova naloga bo, da sprašuje, moderira razpravo in poskrbi, da ima vsak priložnost spregovoriti. Če je nujno, lahko nastopite v vlogi moderatorja.
3. Teme, ki se razvijejo v razpravi, so lahko pomembne za vaš tečaj ali delavnico. Udeleženci dejavnosti Akvarij naj imajo večinoma možnost, da pogovor popeljejo, kamor želijo ali se jim zdi potrebno. Če postane nujno, da se pogovor usmeri, so mogoče naslednje iztočnice:

- Kaj vam je najljubše pri izobraževanju?
- Kateri vidiki vaše izobrazbe bi se lahko izboljšali?
- Kako vam lahko učitelji pomagajo izboljšati učenje?
- Delite zgodbo o učitelju, ki je storil nekaj, kar je povzročilo, da ste se počutili še posebno vključene v učni proces.
- Delite zgodbo o svojem počutju ob izključenosti iz učnega procesa.
- Kdo je vaš najljubši učitelj? Zakaj?
- Kateri učitelj vam je najmanj ljub? Zakaj?
- Kakšna je po vašem mnenju vloga izobraževanja v vašem življenju?
- Kateri bi morali biti po vašem mnenju glavni cilji izobraževanja?

Poskrbite, da bodo imeli vsi udeleženci v dejavnosti Akvarij priložnost spregovoriti.

Razprava naj traja vsaj 30 minut. Če je dovolj časa, lahko traja še dlje.

4. Poskrbite, da bodo imeli vsi udeleženci v vaji Akvarij priložnost govoriti.
5. Razprava naj se nadaljuje vsaj 30 minut. Če je dovolj časa, lahko traja še dlje.

Metodologija (nadaljevanje)	6. Ko se razprava umiri, razdelite kombinacijo svojih udeležencev in udeležencev v vaji Akvarij v majhne skupine po 6–10 ljudi. To bo opazovalcem dalo priložnost, da prosijo za razjasnitev komentarjev. Opazovalcem naročite, naj ne izpodbijajo ali dvomijo v izkušnje in perspektive udeležencev. Namen razprav v majhnih skupinah je le, da se več naučijo o udeležencih vaje Akvarij. Razprave v majhnih skupinah naj trajajo vsaj 30 minut. 7. Končni razpravi v majhnih skupinah sledi skupna končna razprava. Pogovor lahko usmerjajo naslednja različna vprašanja: Za opazovalce: Vam je bilo težko, ker niste odgovorili na komentarje udeležencev med vajo Akvarij? Zakaj? Za udeležence pri vaji Akvarij: Kako je bilo deliti svoje občutke o šoli, ker ste vedeli, da so učitelji pozorno poslušali? Za udeležence pri vaji Akvarij: Imate pogosto priložnost, da delite svoje poglede na izobraževanje? Za opazovalce: Ste pri vaji Akvarij slišali kaj, kar vas je presenetilo? 8. Dejavnost končajte z zadnjim vprašanjem in dajte vsem priložnost, da odgovorijo: Katera je najpomembnejša stvar, ki ste se jo naučili iz te izkušnje?
Napotki ob koncu dejavnosti	Naslednji napotki se bodo osredotočali na ohranjanje udeležencevih občutkov glede motivacije, mislimo predvsem na pozitivne občutke.
Evalvacija	Celotna dejavnost bo ocenjena glede na vajo Akvarij; štirje prostovoljci bodo sedeli pred razredom in se izmenjevali v kratkem komentiranju dejavnosti; vsak drug udeleženec se lahko vmeša in zamenja enega od udeležencev. Komentarji na prispevek štirih udeležencev niso dovoljeni. Med to vajo se lahko uporabi snemalnik (preprijčajte se, da imate dovoljenje vseh udeležencev za snemanje pred začetkom dejavnosti). Snemalnik se preda naslednjemu udeležencu, takoj ko je komentar končan, in tako je udeležencev prispevek kakovostno shranjen. To bo pozneje omogočilo povzemanje povratnih informacij in lahko boste ugotovili, katera področja je treba izboljšati.

REFLEKSIVNA AKTIVNOST

Ime dejavnosti	JAZ
Opis	Refleksivna dejavnost, ki mora biti uporabljena kot osnova, omogoči posamezniku, da razmisli in reflektira o nekaterih splošnih vprašanjih glede učenja/učnega procesa/motivacije/ osebnih ciljev itd. in poveže odgovore na ta vprašanja.
Trajanje	30–45 minut individualnega dela Če se udeleženci strinjajo, se lahko dejavnost združi z enourno razpravo, v kateri udeleženci iščejo odgovore na vprašanja.
Cilji	Udeležence pripraviti do tega, da razmišljajo o stvareh, ki jih običajno počnejo, in da svoje trditve zapišejo. Začeti proces refleksivnega razmišljanja ob branju in dati svojim lastnim odgovorom pomen in kontekst (z učiteljevo pomočjo ali brez nje). Neobvezno: razpravljati in reflektirati o svojih odgovorih v skupini, razpravo moderira učitelj. Začeti proces načrtovanja, kako uporabiti lastne odgovore, kar je začetek razvoja akcijskega načrta, ki se bo uporabil pozneje.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	List in svinčnik (glej prilogo, 3. izroček)
Metodologija	Učitelj naredi uvod. Učitelj poudari pomembnost spontanov odgovorov! Učitelj naj oceni sposobnost posameznika na podlagi odgovorov na vprašanja, da ga lahko podpre, če je potrebno. Poskrbite, da imajo udeleženci dovolj prostora za »zasebnost«.
Napotki ob koncu dejavnosti	Osebnostni razvoj naj se obravnava kot nenehen proces in udeleženci naj dobijo napotke v procesu.

EVALVACIJSKA AKTIVNOST

Ime dejavnosti	LESTVICA AKTIVNEGA DRŽAVLJANSTVA
Opis	Evalvacija je zelo pomembna z vseh vidikov in pri stopnjah poučevanja in učenja. Prepogosto jo obravnavamo na koncu, pa vendar je ponavljajoč proces, ki bi moral biti izveden na vsaki stopnji pri oblikovanju, nastajanju in izvajanju/integraciji novih izobraževalnih intervencij v celotnem tečaju, njegovem delu ali v posamezni učni uri ali pa je le pripomoček. Evalvacijsko orodje omogoči učitelju in udeležencem evalvirati in izmeriti stopnjo motivacije glede na lestvico »ničelne meritve«, ki jo lahko v modulu vseskozi uporabljamo.
Trajanje	1 ura
Cilji	Cilj te dejavnosti je, da učitelji in udeleženci ocenijo svoj trenutni status glede stopnje motivacije in se zato ravna po rezultatih. Je njihova pot pravilna? Kakšne ukrepe je treba sprejeti?
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomčki	Svinčnik in vprašalnik v tiskani obliki (glej 3. prilogo).
Metodologija	V procesu dejavnosti uporabimo vprašalnik iz 3. priloge, ki smo ga uporabili na začetku dejavnosti, da udeleženci spoznajo svoj status na »Lestvici aktivnega državljanstva« in da se izmerijo spremembe v samostojnosti, samozavesti, znanju o družbi, emancipaciji in znanju jezikov. Med učnim procesom večkrat ponovimo merjenje, da ugotovimo spremembe, da vidimo, v katero smer gredo, in da pripravimo ukrepe, če spremembe niso pričakovane.
Napotki ob koncu dejavnosti	Ta dejavnost potrebuje napotke za izpolnjevanje vprašalnika, zaželeni so individualni napotki.

SKLEPNA DEJAVNOST

Ime dejavnosti	KAM GREMO OD TU?
Opis	Dejavnost se osredotoča na rezultate izvedenih evalvacij. Kako uporabiti zbrani material, poglede in rezultate, da bi lahko odgovorili na vprašanja: »Ali smo dobili prave rezultate?«, »Do kakšnih sklepov lahko pridemo po obravnavi tega gradiva?«, »Ali moramo kaj spremeniti?«, »Smo postavili prava vprašanja?« itd.
Trajanje	30–60 minut
Cilji	Cilj je pokazati mogoče učinke evalvacije, da obstaja oziroma bi moral obstajati odgovor in ukrep ob vsaki evalvaciji.
Napotki za ustrezno izvedbo	

Nujni pripomočki	Svinčnik in papir, tabla z listi za predstavitev rezultatov vsake skupine. Izpolnjeni evalvacijski vprašalniki iz prejšnje dejavnosti (glej priloga, 2. izroček).
Metodologija	Učitelj razloži vajo skupini. Udeleženci so razdeljeni v skupine in naredijo seznam idej za dejanja, ki naj bi jih upoštevali. Udeleženci se razdelijo v pare, razpravljajo o rezultatih in jih zapišejo na tablo z listi. Učitelj razpravlja o rezultatih skupaj z udeleženci, spodbuja skupinsko razpravo in skupino prosi za povratne informacije.
Napotki ob koncu dejavnosti	Učitelj celo skupino vpraša po izkušnjah, uspehih in težavah ter moderira skupinsko razpravo. Učitelj naj vprašanja primerno poveže z učnimi rezultati in zapiše povratne informacije udeležencev na tablo z listi.

Trajnostnost

V učnih situacijah je uspešen prenos znanja in izkušenj neposredno odvisen od stopnje motivacije vseh vključenih akterjev. Učitelj in priseljenci imajo dejavno vlogo pri njegovem nastanku in ne obstaja samo enosmerna paradigma poučevanja (kot pri tradicionalnem pogledu na poučevanje). Bolj, kot so motivirani akterji, bolj je verjetno, da bodo dosegli vse učne cilje in visoko stopnjo sodelovanja. Rečemo lahko, da če smo pri udeležencih sposobni zagotoviti visoko stopnjo motivacije, se lahko pozitivno usmerimo na razvijanje njihovih sposobnosti, namesto da popravljamo napake, in smo učinkovitejši pri medgeneracijskem učenju.

Priloga

1. IZROČEK

I. Prosim, opišite dogodek, ki ste ga izkusili kot udeleženec v učnem procesu in ki vam je pokazal, kaj je *motiviran učenec*.

II. Kateri so glavni razlogi, ki jih lahko predstavite, da dokažete, da je bil udeleženec resnično motiviran? Prosim, nanašajte se na značilnosti, ki ste jih opazili.

III. Prosim, opišite dogodek, ki ste ga izkusili kot udeleženec v učnem procesu in ki vam je pokazal, kaj je *nemotiviran učenec*.

IV. Kateri so glavni razlogi, ki jih lahko predstavite, da dokažete, da je bil udeleženec resnično nemotiviran? Prosim, nanašajte se na značilnosti, ki ste jih opazili.

Povzetek:

Udeleženci (ime)	Kazalniki motiviranosti	Kazalniki nemotiviranosti
1		
2		
3		
...		

Prosim, primerjajte rezultate udeležencev in ugotovite, kaj so skupni kazalniki motiviranosti in nemotiviranosti. Lahko s te točke začnete raziskovati delovno opredelitev motivacije v medgeneracijskih učnih procesih?

2. IZROČEK

NIČELNA MERITEV, MERITEV NA SREDINI DEJAVNOSTI IN MERITEV PO KONČANI DEJAVNOSTI

Obrazec za vnos podatkov za ničelno meritev

Priporočamo, da spodnje informacije zberete postopoma v prvih tednih, da se prepreči zbiranje vseh teh odgovorov takoj na začetku dejavnosti, saj bi to lahko delovalo zelo demotivacijsko.

Nekatere informacije bodo temeljile na oceni učitelja, druge pa bodo bolj faktografske.

Informacije zberite za vsakega posameznega udeleženca, s katerim sodeluje učitelj v pilotnem projektu. Učitelj ali koordinator projekta potem zbere informacije v kratkem poročilu, ki opisuje značilnosti ciljne skupine in izračuna povprečni rezultat vseh udeležencev za vse tiste zadeve, ki zahtevajo individualni rezultat.

Značilnosti ciljne skupine

Označite za vsakega udeleženca:

Datum začetka:	
Stopnja aktivnega državljanstva (1–6):	
Starost:	
Kulturno ozadje:	
Vera:	
Koliko let živi v državi?	
Življenjska situacija in zakonski stan:	
Družina, otroci (število):	
Ekonomska situacija, prihodek:	
Zdravstveno stanje (kot je znano); mogoče tveganje zaradi zdravstvenega stanja:	
Stopnja izobrazbe na začetku pilotne izvedbe:	
Predhodnje delovne izkušnje (če pride v poštev):	

Zberite te statistike in napišite kratek povzetek glavnih značilnosti vaše ciljne skupine.

Splošne državljanske značilnosti

Označite na lestvici od 1 (pomeni »zelo malo«) do 10 (pomeni »zelo visoko«) za vsakega udeleženca:

1. Stopnja neodvisnosti

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Z »neodvisnostjo« pri tem projektu mislimo: namesto, da ciljna skupina živi izolirano in odvisno od partnerja, otrok in ljudi v njihovem neposrednem okolju, ima kompetence na področjih, kot so obiskovanje šole, usposabljanje, neodvisno izobraževanje odraslih, udeležba v dejavnostih in/ali zmožnost, da gre oseba sama k uradnim organom.

2. Stopnja samozavesti

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

S »samozavestjo« mislimo stopnjo, ki razkriva, kako ciljna skupina izraža samozavest, ko se odloča za cilj, dejavnost, dejanje itd., ali ko se obnaša in odziva kot udeleženec v skupini.

3. Stopnja znanja o družbi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

S stopnjo znanja o družbi mislimo na splošno znanje udeležencev o delu institucij v njihovi državi, ki ponujajo storitve v povezavi z bivanjem, prihodki, zdravstvom, kulturo, izobraževanjem in delom.

4. Stopnja znanja jezika države sprejemnice:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Objektivni kazalnik, ki to podkrepi: (Kateri uradni certifikat, oceno ali uradni rezultat testa je na voljo?)

Uradna ocena:
Testni rezultat/stopnja:

5. Stopnja emancipacije:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Z emancipacijo mislimo stopnjo, ki razkriva, koliko so se ženske v ciljni skupini sposobne postaviti zase, sklepati nove stike in sodelovati v organiziranih dejavnostih (npr. tečajih).

3. IZROČEK JAZ

Osnova za osebnostni razvoj

Spontano odgovorite na naslednja vprašanja, za vsako vprašanje lahko napišete več kot en odgovor.

Ko opravljam svoje obveznosti ali naloge, ki me delajo srečne ali ponosne, delam:

Kako drugi ljudje opazijo, da sem srečen ali ponosen?

Moji trenutni izzivi so:

Kaj mi predstavlja izziv?

Nekatere moje najboljše sposobnosti so:

Kako drugi ljudje opisujejo moje sposobnosti?

Ko sem bil(-a) mlad(-a), sem rad(-a) počel(-a):

Kaj o tem mislim zdaj?

Ali opazite vzorec? Podčrtajte ključne besede, za katere mislite, da so za vas pomembne, da se razvijete in ste srečni v službi, v izobraževanju, na usposabljanju in v prostem času.

Kaj pogrešate glede na vaše odgovore in trenutno situacijo? Kaj lahko izboljšate sami?

REFLEKSIVNO PISANJE

Vzemite blok brezčrtnega papirja in dva kemična svinčnika različnih barv ali svinčnika različnih barv in se umaknite na miren prostor, kjer vas nič ne moti.

Z roko, s katero pišete (za večino ljudi je to desna roka), napišite vprašanje, ki bi ga radi postavili o svojem življenju.

Z roko, s katero ne pišete, napišite odgovor.

S to vajo boste stopili v stik z drugo polovico možganov in dali sebi lastne odgovore na ljubeč in včasih skrivnosten način, ki pa ga boste razumeli. Slednji osvobodi vpogled in ustvarjalnost, saj se dvigne nad ozaveščeno čebljanje.

Dokler ne bo napisano, ne boste natančno vedeli, kaj pišete. Lahko narišete tudi risbe, za katere ne boste vedeli, dokler jih ne končate. Vendar pa boste zaupali in občutili vznemirjenje nad tem, kar nastaja na papirju in izhaja iz ustvarjalne strani možganov.

Najbolje je, da rezultata ne pokažete nikomur, razen če ste prepričani, da jim lahko zaupate. Drugi lahko razumejo ali pa tudi ne in vas lahko obsojajo ali kritizirajo. Čeprav vas bo rezultat navdihnil, počakajte, da v njem ne najdete moči, saj bo morda celo preroški, a se tega še ne zavedate.

LITERATURA

Arnstein, Sherry R. (1969). A Ladder of Citizenship Participation. JAIP, Vol. 35, No. 4, julij 1969, str. 216-224.

Dörnyei, Zoltan (2001). Motivational Strategies in the Language Classroom. Cambridge: Cambridge University Press.

Evropska komisija (2006). Priporočilo Evropskega parlamenta in sveta z dne 18. 12. 2006 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje (2006/962/ES).

Launikari, Mika in Pauukari, Sauli (2005). Multicultural Guidance and Counselling. Finland: Jyväskylä.

Snyder, Carolyn J.; Acker Hovevar, Michele in Snyder, Kristen (2008). Living on the Edge of Chaos: Leading Schools in the Global Age. USA: American Society for Quality.

Weiner, Bernard (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. Psychological Review, 92(4), str. 548-573.

Wlodkowski, Raymond J. (1985). Enhancing adult motivation to learn. San Francisco: Jossey-Bass.

CILJNE SKUPINE

Neposredne ciljne skupine tega izobraževalnega modula so tisti strokovnjaki in nespecialisti, ki dnevno delajo v večkulturnem kontekstu in spodbujajo državljane priseljence, da sodelujejo v življenju lokalnih skupnosti in okrepijo integracijske procese. To so: socialni delavci, neformalni izobraževalci, izobraževalci, prostovoljci v organizacijah, ki se ukvarjajo z integracijo, in predstavniki tujih organizacij.

CILJI MODULA

- osredotočiti se na osnovne teme vključevanja priseljencev v prostovoljne dejavnosti;
- deliti potrebe, dobre prakse, formativno in strokovno znanje tistih, ki delajo s priseljenci in promovirajo prostovoljno delo ter aktivno državljanstvo;
- razviti nov delovni model za izboljšanje participacije priseljencev kot način, da postanejo del državljske dimenzije skupnosti.

ČAS

Predlagani izobraževalni modul je dolg **8 ur**, načrtovan je za ves dan.

Metodologija Open Space Technology (OST), ki je predlagana, je učinkovita, kadar je za proces razprave dovolj časa, da se razvije in se ne prekinja.

Postaviti je mogoče stojnico s prigrizki, da za obed ne porabimo preveč časa in da ne prekinjamo dejavnosti.

ZAHTEVE

Učne dejavnosti potrebujejo veliko prostora in pohoštva:

Prostori:

- **velika udobna soba**, s stoli v sredini za plenarno zasedanje na začetku in koncu dneva;
- **prostor za bife** (lahko na hodniku med sobami);
- vsaj **5 sob s stoli** za morebitno skupinsko delo, velikost je odvisna od števila udeležencev.

Za plenarno zasedanje in skupinsko delo so stoli v krogu, da nakažejo na združenje enakih, kjer so razlike med ljudmi – starost, vloga itd. – obravnavane le kot zanimivi elementi in mogoče obogatitve, ni pa treba, da so prevedene v opredelitve, ki vplivajo na dejanja udeležencev.

Zahteve:

- vsaj **6 prenosnikov**; 5 za pisanje poročil skupinskega dela – vsaka skupina ima svoj prenosnik, en prenosnik pa je za končno poročilo, da se digitalizirajo rezultati razprave in se ustvari dokument z imenom »instant knjiga«, ki se takoj izroči udeležencem;
- **5 USB-ključev**, da se nanje shrani dokument skupinskega dela in se izroči udeležencem, ki zapisujejo trenutno skupinsko delo;
- **posterji, samolepilni lističi in barvice**,
- za plenarno zasedanje: nekaj paketov samolepilnih lističev različnih barv, nekaj posterjev in barvic, na katere se napiše program dela, da ga lahko vsak vidi v procesu delavnice;
- za vsako skupino 2-3 posterje, paket samolepilnih lističev in 3 barvice, na katere napišejo rezultate razprav in idej;
- **fotoapar**at za fotografiranje, **tiskalnik** za tiskanje instant knjige, **optični bralnik** za skeniranje dokumentov, napisanih s kemičnim svinčnikom.

Ljudje:

- Organizacijsko osebje (vsaj 4 ljudje z organizacijskimi in tematskimi veščinami), da:
 - se osredotoči na idejo in vprašanje, ki zaznamuje dan usposabljanja;
 - pripravi vabilo;
 - pošlje vabilo ljudem, ki bi jih lahko delavnica zanimala, in jih povabi;
 - pripravi prostore na dan usposabljanja;
 - kupi in pripravi hrano za kosilo;
 - se sreča z ljudmi, opravi intervjuje in jih transkribira;
 - posluša vsako skupino in pomaga udeležencem, da se osredotočijo na cilje.
- Učitelj, da:
 - predstavi dnevno nalogo;
 - pomaga ljudem na kratko povzeti ideje;
 - razdeli ideje v skupine idej;
 - nameni čas skupinskim zasedanjem;
 - posluša poročilo skupine;
 - pripravi končno poročilo, ki upošteva ideje delovnih skupin.
- Asistent z grafičnim znanjem, da
 - pripravi grafično idejo za instant knjigo;
 - se sreča z vsako skupino in razloži udeležencem, kako se pripravi skupinsko poročilo;
 - fotografira skupine;
 - izve imena vseh članov skupin;
 - zbere vse zapise skupin in končno poročilo;
 - natisne instant knjigo.

PROSTOVOLJSTVO IN PARTICIPACIJA PRISELJENCEV

Zanimanje za prostovoljstvo priseljencev v zadnjih letih raste, predvsem v državah z močno tradicijo civilne družbe in dolgoletnim zavedanjem ključne vloge, ki jo ima prostovoljstvo za družbeno tkivo in kohezijo družbe. Zaradi prepoznavanja dejstva, da sta državljanska participacija in prostovoljna dejavnost pomembna temelja uspešne demokracije, so vedno pogostejše razprave o tem, ali je skupnost priseljencev del tega temelja, in če ni, kaj je treba storiti, da se spodbudijo državljanske dejavnosti v teh skupnostih.

KAJ JE PROSTOVOLJSTVO?

Prostovoljno dejavnost lahko opredelimo kot zbir vseh dejavnosti, ki jih državljani izvajajo drug za drugega, ne da bi za to dobili plačilo, in po lastni volji. Je pomemben vir za dvosmerni proces integracije, ki še ni v celoti prepoznan. Dokazano je, da prostovoljne dejavnosti spodbujajo odnose med skupnostmi, pomagajo v boju proti rasizmu in netoleranci ter razvijajo osebne in profesionalne veščine tistih, ki so vključeni v te dejavnosti. Tudi Evropska komisija poudarja, da je »spoznavanje drugih pomemben korak za priseljence v procesu, ko se želijo ustaliti in postati del družbe sprejemnice, ta interakcija med različnimi kulturami in verami pa bo povečala strpnost in spoštovanje« (Evropska komisija 2003: 22).

Prostovoljstvo lahko igra vlogo kazalnika integracije in prispeva k mnogim drugim kazalnikom, ker omogoči priseljencem, da pridobijo osnovno znanje o državah sprejemnicah, da se vključujejo v družbo prek neformalnega izobraževanja in priložnostnega učenja in da izboljšajo svojo zaposljivost na trgu dela. Prav tako prostovoljstvo krepi opolnomočje priseljencev in aktivira njihove kapacitete za samopomoč. Prostovoljstvo tudi omogoča, da država sprejemnica bolje upravlja vedno večjo raznolikost in se prilagodi spremembam, prav tako je tudi sredstvo, ki omogoči, da se priseljenci in večinsko prebivalstvo srečajo pri državljanskih dejavnostih pri zadevah v povezavi s skupnostjo, ki so pomembne za oboje.

Integracijska politika držav članic se še naprej osredotoča na integracijo na trg dela. Čeprav je to pomembna dimenzija socialne vključenosti, se ne dotika izključenosti tistih priseljencev, ki niso (in nikoli ne bodo) vključeni na trg dela. Migracije, integracija in prostovoljstvo so tema mnogih javnih in političnih razprav v Evropi.

Potencial prostovoljstva za okrepitev integracije pa se ne realizira avtomatsko. Zahteva osredotočene politike in trud vseh deležnikov, da se zagotovita enakopraven dostop do organizacij in institucij ter odprtost držav sprejemnic, da omogočijo ta dostop in vključijo priseljence na načine, ki pomagajo rušiti ovire.

ZA ODSTRANJEVANJE OVIR SI MORAJO PRIZADEVATI VSI DELEŽNIKI:

- prostovoljne organizacije in organizacije priseljencev morajo izboljšati poznavanje možnosti, ki jih prostovoljstvo ponuja priseljencem;
- organizacije večinskega prebivalstva morajo postati dostopne priseljencem, vključevati raznolikosti in ponuditi kakovostna mesta za prostovoljce, ki jih opolnomočijo;
- vlada mora odstraniti pravne ovire, povezane s statusom priseljencev;

- organizacije priseljencev morajo krepiti socialni kapital v priseljenjskih skupnostih.

Navezovanje stikov med priseljenci in večinskimi organizacijami je glavni element uspeha. Vlada bi morala na različnih ravneh spodbujati ustvarjanje ugodnega okolja za prostovoljstvo na splošno in za priseljence, ki bi želeli postati prostovoljci. Najboljše pobude nastajajo od spodaj navzgor – potrebujejo pa okvir, v katerem lahko nastanejo.

Državljeni tretjih držav še zdaleč niso homogena skupina – to onemogoča, da bi našli rešitve za integracijo, ki bi ustrezala vsem. Poleg tega tvorijo le delček celotnega števila priseljencev v evropskih državah in včasih se zdi nekoliko »nenaravno«, da se osredotočimo le na njih. Kadar večinske organizacije promovirajo prostovoljstvo priseljencev, pogosto nimajo strategij za državljane tretjih držav, ampak hočejo vključiti različne priseljenjske skupnosti. Cilj integracijske politike so pogosto naturalizirani priseljenci, ki so, zaradi naturalizacije, prenehali biti državljani tretjih držav. Realnost je preveč kompleksna, da bi se dala ukalupiti v take kategorije.

Vključevanje priseljencev v prostovoljstvo je zelo pomembno za promoviranje skupnega dela zasebnega socialnega sektorja in javnih korporacij, da se promovirajo različne izkušnje:

- medkulturne dejavnosti v šolah;
- koordinacija skupnosti priseljencev, ki delujejo v okolišu;
- kulturni sestanki;
- prostori za sestajanje (posebno za ženske);
- mladinski centri za otroke in mlade ljudi, ki ponujajo podporo, ter preventivne in promocijske dejavnosti za nove generacije priseljencev.

Če upoštevamo zgoraj napisano in izkušnje, ki smo jih pridobili v zadnjih desetih letih dela z državljani iz drugih držav, vključenimi v prostovoljno delo, želimo predlagati naslednji izobraževalni modul. V njem lahko udeleženci analizirajo in razpravljajo o uporabljenih praksah, se osredotočijo na bistveno in oblikujejo predloge za izboljšanje in razvoj novih načinov vključevanja državljanov iz drugih držav.

IMIGRANT/PRISELJENEC

Oseba, ki pričakuje, da bo v državi, ki ni njena/njegova domovina, ostala določeno obdobje, a ne zaradi turizma ali sezonskega dela. Če upoštevamo nove oblike migracijskih tokov, je izraz »priseljenec« ustrežnejši, saj označuje, da lahko priseljenci ponovno emigrirajo.

DRŽAVLJAN TRETJE DRŽAVE

Vsaka oseba, ki ni državljan države članice EU, Norveške, Islandije in Lihtenštajna.

PROSTOVOLJSTVO

Označuje vse različne oblike izvajanja neplačane dejavnosti državljanov po lastni volji, ki služijo splošnemu interesu družbe. Prostovoljstvo zajema »prostovoljno delovanje« (vključuje neformalno prostovoljstvo in prostovoljstvo v organiziranih kontekstih), »prostovoljno delo« (delo, ki se izvaja v organiziranem kontekstu za večinske ali priseljenjske organizacije) in »prostovoljne storitve«, ki označujejo prostovoljno delo za polni delovni čas in za določen čas (običajno ne več kot za leto dni). Slednje je običajno namenjeno mladim.

VEČINSKA ORGANIZACIJA

Organizacija je namenjena vsem delom družbe, ki se izrecno ne osredotoča na ali jo vodijo specifične družbene in etnične skupine. Primera tovrstnih organizacij sta Rdeči križ in Centri prostovoljcev.

ORGANIZACIJA PRISELJENCEV

Organizacija, ki jo vodijo priseljenci, se osredotoča se zagovorništvo in/ali zagotavlja socialne ali kulturne storitve za skupnost (skupnost priseljencev in skupnost, ki priseljence sprejme).

Praktični napotki za učitelja

Open Space Technology (OST) je inovativna metodologija, ki je namenjena uresničevanju zgoraj navedenih ciljev. Še zlasti je učinkovita, kadar je cilj dejavnosti promocija medsebojnega učenja v skupini ljudi, in vključuje inovacije iz vsakdanjega življenja in dobre prakse.

OST se je kot metodologija razvila sredi osemdesetih let prejšnjega stoletja iz del ameriškega predavatelja Harrisona Owna, ki je opazil, da je najproduktivnejši in obogaten del predavanj in sestankov odmor, gre torej za trenutke, ko se ljudje počutijo svobodne, da govorijo, s komer želijo, o temah, o katerih želijo govoriti, kolikor časa hočejo. Tako je razvil metodologijo, ki omogoča enako svobodo in ustvarjalnost pri razpravah o splošnih temah, ki zanimajo udeležence. Metodologija OST se lahko uporablja v skupinah od 25 do 1000 ljudi za razpravljanje o različnih temah.

KAJ JE OPEN SPACE TECHNOLOGY?

Open Space Technology je eden izmed načinov, ki vsem vrstam ljudi v kakršni koli organizaciji omogoča, da ustvarijo učinkovite sestanke in dogodke. V zadnjih dvajsetih letih je postalo jasno, da lahko odprti prostor kot namerna vodstvena praksa ustvari učinkovite organizacije, kjer navadni ljudje delajo skupaj in ustvarijo izvrstne rezultate.

Na sestankih, dogodkih in v organizacijah, ki uporabljajo odprti prostor, udeleženci ustvarijo in urejajo svoj dnevni red vzporednih delovnih zasedanj, vsi pa se osredotočajo na isto osrednjo temo, ki je strateško pomembna, na primer: Kaj je strategija, skupina, organizacija ali skupnost, ki jo lahko podpirajo vsi deležniki in jo ustvarijo s skupnim delom?

S skupinami od 25–1000 ljudi, ki delajo na enodnevnih delavnicah, tridnevnih konferencah ali rednih tedenskih sestankih osebja, je dosežen skupni rezultat, da se močno in učinkovito povezujejo, in krepitev tega, kar se že dogaja v organizaciji: načrtovanje in akcija, učenje in dejanja, strast in odgovornost, participacija in izvedba.

KDAJ IN KJE?

Tehnologija OST deluje najbolje, ko je delo, ki ga je treba opraviti, kompleksno, ljudje in ideje so raznoliki, strast za iskanje rešitev (in potencial za konflikt) je velika, čas, do katerega je treba stvari dokončati, je bil včeraj. To se imenuje strast, omejena z odgovornostjo, energija dobrega odmora za kavo, namerna samoorganizacija, vzdušje dela, kaos in ustvarjalnost,

evolucija v organizaciji in preprost, mogočen način, ki ljudi in organizacijo pripravi do dejanj – ko in kjer so najbolj potrebna.

Medtem ko je odprti prostor znan po navideznem pomanjkanju strukture in je odprt za presenečenja, se izkaže, da sta sestanek ali organizacija, ki uporabljata metodologijo OST, v bistvu zelo dobro strukturirana – ker pa ta struktura tako popolno ustrezna ljudem in njihovem delu, ostane neopažena v svoji pravi vlogi dajanja podpore (ne omejevanju) najboljšemu delu. Zgodbe in delovni načrti, vtakani v odprti prostor, so večinoma bolj kompleksni, robustni in vzdržni – in se lahko premikajo precej hitreje kot oblike, ki jih vodijo strokovnjaki ali menedžment.

KAJ SE BO ZGODILO?

Nikoli ne vemo, kaj natančno se bo zgodilo, ko za ljudi odpremo prostor, da opravijo svoje najpomembnejše delo, lahko pa zagotovimo naslednje rezultate, ko katera koli skupina uporabi metodologijo OST:

1. Vsa vprašanja, ki so najpomembnejša za udeležence, bodo obravnavana.
2. Vsa vprašanja bodo obravnavali udeleženci, ki so najbolj kvalificirani in sposobni, da nekaj storijo v povezavi z vsakim od njih.
3. Kmalu – enem ali dveh dneh – bodo vse najpomembnejše ideje, razprave, podatki, priporočila, sklepi, vprašanja za nadaljnje študije in načrti za takojšnjo akcijo zapisani v izčrpno poročilo, ki bo končano, nastinjeno in v rokah udeležencev, ko oddidejo: v INSTANT KNJIGI.
4. Ko je primeren čas za to, se lahko celotna vsebina tega dokumenta osredotoči in postavi v ospredje v nekaj urah, tudi če sodelujejo zelo velike skupine (več sto).
5. Po dogodku so lahko rezultati na voljo celotni organizaciji ali skupnosti nekaj dni pozneje, tako da se na podlagi pogovorov takoj lahko povabijo vsi deležniki k izvedbi.
6. IN ... taki rezultati so lahko načrtovani in izvedeni hitreje kot kakršne koli druge t. i. »intervencije velikih skupin«. Dejansko je mogoče v nekaj dneh in tednih doseči, kar drugim pristopom vzame mesece in leta, da stvar izpeljejo.

Dobra in slaba novica je, da metodologija OST deluje. Dobra novica, ker ljudi in delo spodbudi k delovanju, slaba novica, ker to lahko pomeni, da bo veliko stvari drugačnih kot prej. Lahko se pojavijo zaželene stvari, nezaželene izginejo, včasih pa tudi obratno – ampak tako je življenje. Če povzamemo, metodologija OST vrne življenje organizacijam, organizacije pa vrnejo v življenje.

KAKO OST DELUJE V NAŠEM MODULU?

Koraki:

1. Sestanek osebja, na katerem se razpravlja o:
 - ideji, na katero se bo osebje osredotočalo na dan usposabljanja;
 - vprašanju, ki se zastavi udeležencem;
 - opredelitvi ure/dnevov in logistično osebje;

- opredelitvi uvodnega govora in ideji za dnevni program;
 - opredelitvi oblike instant knjige.
2. Sestanek oglašujte po internetu, prek osebnih vabil, kličite ljudi, ki bi znali biti zainteresirani (socialni nosilci, neformalni izobraževalci, izobraževalci, prostovoljci v organizacijah, ki se ukvarjajo z integracijo, in predstavniki tujih organizacij na področju). Število ni omejeno in ni roka za prijavo. Tako ni mogoče vedeti, kakšno število ljudi bo sodelovalo, je pa pomembno, da jih je vsaj 25/30.
 3. Določite prostore: soba za plenarno zasedanje, prostor za bife, sobe za skupinska zasedanja in pohoštvo (prenosniki, plakati, samolepilni lističi, USB-ključi, barvice, kamera, tiskalnik, optični bralnik);
 4. Začetno zasedanje, skupinska zasedanja in končno plenarno zasedanje.

Glede 1. koraka

Izbira **teme je ključna**, ker bo tema usmerila razpravo in spodbujala sodelovanje skupine. Mora biti dovolj specifična, da spodbuja sodelovanje in predlaga smer za skupino, hkrati pa mora biti dovolj odprta, da se lahko razvije domišljija.

Oblikovano bo začetno vprašanje, ki bo zagotovilo strukturo vsebine, ki se bo razvila kot rezultat uporabe metodologije OST. Da se pripravi odprti prostor, potrebujemo: jasno, konkretno in ustrezno temo za razpravo, zainteresirano skupino ljudi, ki se je pripravljena zavzeti za delo, čas, prostor in vodjo.

Da bi izbrali **ustrezen prostor in čas**, je pomembno pomisliti na vključene ljudi in ljudi, ki bi jih radi vključili. Izberemo osrednji prostor, ki je vsem dostopen z javnim prevozom, avti, kolesi ali peš. Da se omogoči participacija staršev, predvsem žensk priseljenc, je mogoča rešitev najem varuške za otroke.

Hrana, ki se jo pripravi, je vegetarijanska in za vse (otroke in odrasle).

Uvodna predstavitev mora razložiti metodologijo OST; ta metodologija od ljudi zahteva skupno sestavljanje vsebine prek oblike konkretnih dejanj. Pomembno je tudi razložiti vprašanje, kaj pomeni, in ustvariti skupno razumevanje.

Mogoče je sestaviti **vpisni list*** za osebe in učitelje, da se raziščejo nekateri vidiki teme, in intervjuvati različne vrste ljudi pred usposabljanjem. Tako se pridobi gradivo za začetek razprave, ki ponuja možnosti refleksije.

Dnevni program mora biti odprt za spremembe, do katerih lahko pride med usposabljanjem. Na začetku mora biti uvodni trenutek za refleksijo in razvoj idej, ki traja vsaj dve uri; končno plenarno zasedanje, na katerem vsaka skupina poroča o svojih idejah in učitelj poda končni povzetek, mora biti vsaj dve uri dolgo (odvisno tudi od števila ljudi). Skupinska zasedanja morajo biti vsaj dve uri dolga, vsaka skupina ima nalogo, da zapiše dokument, ki vključuje konkretna dejanja, da oblikuje temo. V tem primeru mora biti skupina sposobna razmišljati, govoriti, klesati ideje in jih zapisati. V času med sekcijami (uvod, skupinska zasedanja, končno plenarno zasedanje) lahko ljudje dostopajo do bifeja ter se ustavljajo na hodnikih in pogovarjajo.

Postavitev instant knjige mora biti preprosta, ker mora biti prilagodljiva vnosu poročila z idejo dneva, prostorom za slike in poročilu seminarjev po skupinah, to pa so dokumenti, ki

jih nimamo v času načrtovanja. Med ustvarjanjem instant knjige in delanjem intervjujev je lahko vnesen opis metodologije in obravnavana vprašanja.

Glede 2. koraka

Usposabljanje naj se oglašuje prek interneta (e-pošta, novice, spletne strani), osebnih vabil ali telefonskih klicev ljudi, ki jih zadeva lahko zanima.

Vabljeni so bili:

- socialni nosilci;
- neformalni izobraževalci;
- prostovoljci v organizacijah, ki se ukvarjajo z integracijo;
- predstavniki tujih organizacij na tem območju;
- mame in očetje priseljenci s šoloobveznimi otroki;
- institucije;
- cerkveni dostojanstveniki.

Glede 3. in 4. koraka

Določimo prostore: soba za plenarno zasedanje, prostor za bife, sobe za skupinska zasedanja in pohištvo (prenosniki, plakati, samolepilni lističi, USB-ključi, barvice, fotoaparati, tiskalnik, optični bralnik).

Udeležence mora tema zares zanimati in morajo biti pripravljeni o njej resno razpravljati. Svoboda in odgovornost sta osnovna pogoja za začetek procesa ustvarjalnega učenja.

Svoboda udeležencem omogoča, da raziskujejo in eksperimentirajo z novimi stvarmi, odgovornost pa se zagotovi, če sta svoboda in eksperimentacija pravilno izvedeni.

Vsak odprti prostor po metodologiji OST ima osnovno strukturo in sistem postopkov, cilj katerih je ustvarjanje okolja, ki omogoča udeležencem, da popolnoma avtonomno delajo na temah, o katerih želijo razpravljati.

Osnovni elementi tega sistema postopkov so: uvod, opredelitev programa, odprtje prostora za razpravo in sklepi.

Rezultati preteklih izvedb so pokazali:

V sobi za plenarno zasedanje je uvodna predstavitev

- izrekanje dobrodošlice, razlaga metodologije OST in predstavitev teme;
- učitelj vsakega udeleženca prosi, naj zapiše svoje ime, priimek in e-naslov;
- trenutki medsebojnega spoznavanja;
- skupinsko oblikovanje vprašanja, na katerega se bodo na usposabljanju osredotočili;
- učitelj udeležence vpraša, naj razmislijo o mogočih temah/idejah kot odgovor na vprašanje, in prosi, da jih zapišejo na samolepilne lističe, ki se prilepijo na plakat, ki ga lahko vsi vidijo. Če pa kdo prilepi temo, sistem pričakuje, da ga vprašanje izredno zanima in lahko začne razpravljati o njem. Število zadev, o katerih se lahko razpravlja na sestanku, ni omejeno;

- učitelj prebere vse lističe in jih združi v nekaj tem (vsaj 4, to bodo delovne skupine);
- učitelj prosi udeležence, da izberejo temo; vsaka tema je skupina ljudi, obstaja možnost, da ne bo ljudi za vsako temo, tako da tema, ki ne bo izbrana, ne bo tvorila skupine;
- na vsaki sobi je nalepljeno ime skupine in udeleženec se pridruži izbrani sobi.

Medtem, ko udeleženec poišče sobo, je na hodniku bife in se lahko ustavi, pogovarja, je, pije ...

V sobah za skupinsko zasedanje:

- vsaka skupina ima sobo z odprtimi vrati ali prostorom in je v isti hiši in nadstropju kot ostale skupine. Če si kdo premisli in želi razpravljati o drugi temi, lahko gre v drugo skupino (»pravilo dveh nog« je pravilo, ki temelji na odgovornosti – človek ima dve nogi in če se ne strinja, ali pa mu skupina ne ustreza, lahko odide in se ne pritožuje),
- skupina mora govoriti o temi in cilj je, da se zapiše dejavnost, ki je konkretna in uresničljiva,
- vsaka skupina mora izbrati predstavnika, ki bo ideje skupine predstavil na plenarnem zasedanju,
- vsaka skupina mora izpolniti le en list papirja (poročilo), ne več; shranite ga na USB-ključ in ga dajte osebi, ki je odgovorna za instant knjigo.

Osebe obišče vsako skupino med skupinskim zasedanjem, posluša in pomaga skupini, da se osredotoči na cilj, skupine fotografira in preda vso to dokumentacijo osebi, ki je odgovorna za instant knjigo.

Učitelj reče STOP na skupinskem zasedanju (sklepni čas je odvisen od števila skupin) in vse povabi v sobo za plenarno zasedanje.

V sobi za plenarno zasedanje:

- na plenarnem zasedanju predstavnik vsake skupine predstavi idejo in klimo v skupni;
- ljudje lahko postavljajo vprašanja vsaki skupini;
- učitelj poda končni povzetek s komentarjem o idejah in ljudem prikaže sliko teme dneva in mogoče prihodnje rešitve.

Med sklepnim plenarnim zasedanjem oseba, odgovorna za instant knjigo:

- zbere vsa poročila skupin;
- oblikuje jih v instant knjigo;
- knjigo natisne za vsakega udeleženca.
- učitelj razdeli instant knjige, sledi slovo.

Idealno osebje za uporabo te metodologije je opisano kot »popolnoma prisotno in nevidno«, »dopušča prostor«, da se udeleženci sami organizirajo, in ne usmerja ali nadzoruje pogovorov.

Dejavnosti

OGREVALNE DEJAVNOSTI

Pomembno je, da se ustvari skupina; cilj vseh začetnih dejavnosti je, da se dosežeta dobra energija in motivacija.

Ime dejavnosti	SKUPNO SPOZNAVANJE
Opis	Udeleženci sedijo v krogu. Moderator pozdravi ljudi in jih prosi, da se predstavijo ter spregovorijo o svojih pričakovanjih za ta dan.
Trajanje	20 minut
Cilji	Prebijati led
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Tabla z listi, stoli (v krogu), 1 osebni računalnik (za povzemanje vsebine in dialogov)
Metodologija	Učitelj lahko prebere nekaj intervjujev (že narejenih) brez podajanja komentarjev, predstavi samo temo in da občinstvu možnost, da razmisli o svojem mnenju.

Ime dejavnosti	MEDSEBOJNO ZAUPANJE
Opis	Učitelj na kratko spregovori o temi, nato pa vse udeležence povabi, da identificirajo problematiko ali priložnosti, ki so povezane z njo. Udeleženci, ki so pripravljeni izpostaviti temo, jo zapišejo na list papirja in ga nalepijo na plakat. Stena postane dnevni red sestanka. Skupina tako ustvari delovni dnevni red sestanka. Od nobenega izmed udeležencev se ne zahteva, da kar koli predlaga, lahko pa to stori, kdor sam hoče.
Trajanje	30 minut
Cilji	Opredeliti teme in nastanek delovnih skupin.
Nasveti za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Tabla z listi, stoli (v krogu), 1 osebni računalnik (za povzemanje vsebine in dialogov)
Metodologija	kooperativne metode: specifično vprašanje, zastavljeno na »okrogli mizi«, ki uporabi metodologijo OST. Kako lahko vključimo in spodbujamo aktivno participacijo priseljencev v prostovoljnih dejavnostih?

REFLEKSIVNE DEJAVNOSTI

Lekcija/enota, ki uporabi Open Space Technology, traja 8 ur.

Za ta pristop je najbolj značilno začetno pomanjkanje dnevnega reda, kar omogoči udeležencem sestanka, da sami sestavijo dnevni red v prvih 30–90 minutah sestanka ali dogodka. Po navadi se bo sestanek na »odprtem prostoru« začel s kratkim učiteljevim uvodom.

Dejavnosti refleksije ne morejo biti opredeljene vnaprej in nastanejo in se razvijejo med procesom razvoja skupine. Učitelj postane moderator razprave in uporabi strategije za spodbujanje udeležbe in prispevkov udeležencev, za njihovo koncentracijo na to, kar delajo.

Dokazi o delu skupinskih razprav, ki so organizirana skupinska poročila, so osnovni material za oblikovanje končnega poročila (instant knjiga), tako bodo rezultati dela vrnjeni vsem udeležencem na zadnjem zasedanju.

* Odločili smo se spodbuditi refleksijo z intervjuji, ki smo jih izvedli s petimi ljudmi. Teme smo izbrali, ker so zanimive za raziskavo, in tako lahko lažje dosežemo cilj.

Spoznali bomo 5 različnih vrst ljudi:

1. oseba, ki se ukvarja z veliko temami in je pod stresom;
2. priseljenci;
3. oseba, ki jo zanima veliko tem in ima veliko energije;
4. oseba, ki dela v instituciji in dvomi o centru;
5. oseba, ki dela z novo generacijo ljudi.

Vprašalnik:

- Ste sodelovali v medkulturnih dogodkih v Parmi?
- Kje? Kako? Zakaj?
- Ali je po vašem mnenju pomembno, da se ljudje srečujejo v javnih prostorih in skupaj izvajajo dejavnosti?
- Kaj je po vašem mnenju smisel prostora, kjer ljudje govorijo o interkulturalizmu?
- Kdo je odsoten v teh dejavnostih? Kako se lahko vključi? Kakšen je najboljši način, da se z njim naveže stik/se ga povabi?
- Kdaj in s čim lahko motiviramo ljudi? (hrana, sestanek ...)
- Kako bi povabili ljudi k sodelovanju?
- Kaj je po vašem mnenju smisel sodelovanja?
- Kaj lahko tovrstno sodelovanje prispeva k državljanstvu priseljencev?
- Kako bi opisali osebo, za katero je značilna visoka stopnja sodelovanja? In nizka stopnja?
- Kakšne dejavnosti lahko organiziramo, da povečamo participacijo?
- Kakšen prostor bi lahko bil opredeljen kot »državlanski« in ne le kot prostor za »enake ljudi«?
- Kakšne dejavnosti lahko oblikujemo, ne da bi ponavljali že znane dejavnosti?
- Za kakšne dejavnosti ocenjujete, da so »odprte za vse«?

Med začetno predstavitvijo preberemo nekaj fraz iz intervjujev, da spodbudimo razpravo.

EVALVACIJSKE DEJAVNOSTI

Ime dejavnosti	VPRAŠALNIK
Opis	Učitelj in moderatorji dajo vsem udeležencem končni vprašalnik po končanem usposabljanju. Vprašalnik ocenjuje rezultate izobraževanja. Želimo oceniti: nastop učitelja, osebno participacijo v skupini, vpliv teme in njeno ustreznost z vsakdanjim delom. Vprašalniki vsebujejo tudi predloge in kritike.
Trajanje	20/30 minut
Cilji	Doseči dobro evalvacijo in dati povratne informacije učiteljem/moderatorjem za izboljšanje modula v prihodnosti.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Listi papirja
Metodologija	Učitelji razdelijo vprašalnike, udeleženci jih izpolnijo. Udeleženci morajo oceniti svoje zadovoljstvo.
Evalvacija	Učitelj in moderatorji po enem tednu (na posebnem sestanku) zberejo vse podatke iz vprašalnikov. Podajo tudi lastne povratne informacije.

SKLEPNE DEJAVNOSTI

Končna predstavitev, na kateri mora učitelj govoriti o:

- glavnih temah, ki so nastale v skupinah;
- ustvariti povezavo med njimi in »ustvarjeno kulturo«: ustvariti fizične prostore, konkretne dejavnosti, povezane s kulturno mislijo, vključuje prakse in pripovedovanje;
- od teme do praktičnih idej: na primer tema materinstva: organiziranje festivala za materinski dan, na katerem se lahko pogovarjajo o materinstvu po svetu;
- izmenjava: iti iz konteksta, da se srečajo z drugimi;
- ljudje, ki so vključeni v usposabljanje, so povezava med institucijami in posamezniki, njihova vloga je ključna;
- sestanki med politiki in ljudmi: politiki morajo vstopiti v situacije;
- prenosljivost: govori naj se ne le o individualnih vidikih, ampak tudi o zadevah, ki so skupne večini etničnih skupin (delo, homoseksualnost, občutki ...).
- vodenje in sodelovanje: lik posameznika, ki ni član nobene institucije, ampak želi sodelovati.

INSTANT KNJIGA: kmalu bodo vse najpomembnejše ideje, razprave, sklepi, vprašanja in načrti združeni v izčrpno poročilo – natisnjeni in v rokah udeležencev, preden oddidejo.

LITERATURA

European Commission (2010). EUROPE 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth.

European Commission (2011). European Agenda for the Integration of Third-Country Nationals. SEC(2011) 957 final.

Provincia di Parma (2011). Immigration report of Provincia di Parma.

Owen, Harrison (1993). Open Space Technology: A User's Guide. Dosegljivo na: <http://elementaleducation.com/wp-content/uploads/temp/OpenSpaceTechnology--UsersGuide.pdf>

Owen, Harrison (1995). Tales from Open Space. Abbott Publishing. Dosegljivo na: <http://www.openspaceworld.com/Tales.pdf>

Sclavi, Marianella (2003). Arte di ascoltare e mondi possibili. Come si esce dalle cornici di cui siamo parte – Mondadori editore.

Sclavi, Marianella (2009). Ciao mamma, vado in Cina. Italija: IPOC.

CILJNE SKUPINE

Cerkve in verske organizacije, predstavniki in vodje cerkev

CILJI MODULA

- krepiti medkulturne kompetence verskih predstavnikov;
- izboljšati znanje o drugačnih načinih vključevanja izključenih skupin v njihove verske skupnosti;
- deliti izkušnje;
- uporabiti inovativne metodologije in pristope za medkulturni dialog v vzgoji in izobraževanju;
- odpravljati stereotipe v družbi.

ČAS

9 ur

ZAHTEVE

Table z listi, prenosni računalnik, projektor, papir, kemični svinčniki

METODE

Simulacijska vaja, skupinska razprava, igra vlog, individualna refleksija, teoretski prispevek, predstavitve powerpoint

Uvod

Migracije so stalna značilnost evropskih družb. Ključni vidik pri upravljanju priseljevanja je uspešna integracija zakonito prebivajočih priseljencev in njihovih naslednikov. Bistvenega pomena za države članice je ohraniti in še naprej razvijati družbe, v katerih se priseljenci počutijo dobrodošle, za katere je značilen duh vzajemnega razumevanja in prilagajanja in kjer so jasna pričakovanja za vse prebivalce – stare in nove. Integracija se odvija hkrati na individualni, družinski, skupnostni in državni ravni. Zato mora uspešna integracijska politika vključiti lokalne, regionalne in nacionalne institucije, s katerimi so priseljenci v stiku v javni in zasebni sferi (Svet Evropske unije 2004).

Modul je bil zasnovan zato, da bi zapolnil prostor v sedanjih integracijskih politikah in vključil verske voditelje in predstavnike cerkev v proces integracije izključenih skupin in priseljencev v družbo.

Nacionalna analiza potreb, izvedena v okviru projekta Step In!, je pokazala različne rezultate. Glede perspektiv priseljencev je analiza pokazala, da je pomanjkanje veščin za uspešno participacijo priseljencev povezano z glavnimi ovirami za participacijo:

- (i) pomanjkanje jezikovnega znanja,
- (ii) nezadostna orientacija v državi gostiteljici,
- (iii) pomanjkanje poznavanja pravnega sistema države sprejemnice. Verski predstavniki imajo možnost pridobiti vlogo »agensov integracije« in priseljencem pomagati pri premagovanju teh ovir.

Teoretsko ozadje

Integracija je dinamičen dvosmerni proces, kot je oznanila EU v Skupnih načelih za integracijsko politiko priseljencev v EU. Stopnja, do katere se lahko integracijske iniciative štejejo za uspešne, ne temelji samo na dejanski participaciji beguncev ali priseljencev v vseh vidikih družbenega življenja, ampak tudi na odprtosti družbe. Pomemben vidik integracije je, če se begunec v skupnosti sprejemnice počuti sprejetega in ima občutek, da je del skupnosti (VluchtelingenWerk Nederland 2005). Na novo prispeli priseljenci, ki niso seznanjeni s svojo novo družbo sprejemnico, pogosto iščejo podporo v verskih skupnostih, katerih vodje lahko tako igrajo pomembno vlogo pri tem, kako se priseljenci povežejo in integrirajo v lokalno skupnost.

Vloga predstavnikov verskih organizacij in cerkev pri integraciji še ni bila širše prepoznana. Verski vodje imajo potencial, da vplivajo na integracijo priseljencev, oblikujejo njihove vrednote in tako bi morale dejavnosti za to ciljno skupino dopolnjevati vse integracijske napore v Evropski uniji.

Proces integracije je sestavljen iz participacije, komunikacije in emancipacije. Spodbujanje teh procesov naredi integracijske procese še učinkovitejše (Bono 2006). Cerkve in verske organizacije igrajo tako pomembno vlogo pri integraciji izključenih skupin in priseljencev, saj jim lahko z osebnim stikom ponudijo svetovanje in podporo, informirajo lahko lokalne skupnosti, jim svetujejo in jih spominjajo na njihove odgovornosti.

Vera ima ambivalentne družbene učinke. Na eni strani lahko ponudi velik kulturni in socialni potencial. Z vero se oblikujejo skupnosti in družbe, lahko se krepí socialna in civilna udeležba državljanov in ljudje se lahko motivirajo za sodelovanje. Vera lahko združuje, ko oblikuje čustvene vezi med ljudmi, in ponuja povezave s sekularnimi sistemi vrednot, pomaga pri strukturiranju ali restrukturiranju družbenega sobivanja. Po drugi strani pa lahko vera tudi ločuje ljudi in ima razdiralen učinek, ko onemogoča procese socialne integracije ali spodbuja procese socialne segregacije. V verskih skupnostih lahko novo prispeli priseljenci iščejo podporo za ohranjanje identitet in krepitev enotnosti, prav tako dobijo praktično podporo, svetovanje in pomoč v vsakdanjem življenju (IOM 2011).

Kljub temu pa mnoge vladne organizacije in mestne uprave ne posvečajo veliko pozornosti spodbujanju medverske komunikacije. Veliko integracijskih politik v državah članicah EU sledi načelom, zapisanim v skupnih dokumentih EU – npr. zaščita svobode verskega izražanja, nediskriminacija in spodbujanje dialoga z verskimi organizacijami. Kljub temu pa, glede na poročila raziskav, neenaka pozornost, posvečena verskim dejavnikom v

dokumentih nacionalne integracijske politike, kaže, da v večini držav EU, priseljenški verski voditelji, ki želijo in so sposobni delovati kot integracijski agensi, nimajo politične podpore, zlasti na nacionalni ravni (IOM 2011). Prav tako verske skupnosti priseljencev niso prepoznane kot integracijski agensi v veliko državah članicah EU. Hkrati pa verskim voditeljem primanjkuje informacij o integracijskih strategijah in načrtih. Nekateri od njih že imajo izkušnje s krščanskim ekumenizmom ali medverskim dialogom, kar krepi sodelovanje med različnimi verami, in so vključeni v dialog z voditelji različnih verovanj.

Radi bi pojasnili, da cilj tega modula delavnice nikakor ni diskriminacija priseljencev, ki so ateisti in tako ne pripadajo nobeni verski skupnosti. Modul dopolnjuje vsa druga prizadevanja za integracijo v družbo sprejemnice. Prav tako modul ne potiska priseljencev, ki niso del verskih skupnosti, na stranski tir, niti ni njegov cilj krepiti verskih predstavnikov v njihovih skupnostih. Vsi priseljenci potrebujejo pomoč pri integraciji in ta modul samo ustvarja platformo za razvoj bolj strpnih okolij za blagor celotne družbe.

VERSKI PREDSTAVNIKI KOT AGENSI INTEGRACIJE

Vero sestavljajo osebne zadeve, povezane z duhovnim življenjem posameznika. Vera vpliva na veliko vidikov posameznikovega življenja, vključno z razvojem osebne identitete in vsakodnevnimi vidiki njihovega priseljenškega življenja v evropski državi. Za veliko ljudi je vera del njihove osebne identitete in lahko postane tudi pomemben del identitete priseljenca, čeprav se pred odhodom iz domovine ni preveč zanimal(-a) za verske zadeve. V novih situacijah, ki nastanejo v procesih priseljevanja, kot so zapuščanje družine in socialne povezave, se posamezniki lahko odločijo, da se pridružijo verskim skupnostim (Peschke 2009). Vera lahko tudi ustvari možnosti za krepitev občutka pripadnosti.

Ko so posamezniki diskriminirani, zatrti in preganjeni zaradi njihove samoopredeljene ali pripisane pripadnosti, postane njihov občutek pripadnosti skupini še pomembnejši (Gurr et al, 2003). Raziskovalci včasih niso posvečali veliko pozornosti verskim vidikom migracij in njihovim sociološkim pomenom. Na priseljence so največkrat gledali kot na gostujoče delavce, tujce ali etnične manjšine. Pozneje so se nekatere študije začele osredotočati na njihovo vero in kulturno identiteto. Večina je obravnavala muslimane, razvoj njihove identitete, oblikovanje njihovih organizacij in druge vidike kulture ali strukture njihovih verskih skupnosti (Pennix et al. 2012).

Danes moramo posvečati več pozornosti vlogi verskih voditeljev, ki so lahko učinkoviti integracijski agensi.

POZITIVNI UČINKI VKLJUČEVANJA VERSKIH VODIJ V INTEGRACIJSKE PROCES PRISELJENCEV

Naš modul temelji na domnevi, da lahko verske skupnosti priseljencev in njihovi vodje ponudijo pozitivno podporo v procesih integracije priseljencev na različne načine. Na splošno lahko verske skupnosti prispevajo k povečanju socialnega kapitala, ki temelji na dejstvu, da so grajene kot socialne mreže (s »članstvom« in prepoznano avtoritativno osebo) in z zagotavljanjem povezav s širšo skupnostjo (Pennix et al. 2012).

Verska pripadnost lahko prispeva k ustvarjanju in ohranjanju uravnotežene identitete in zagotavlja občutek pripadnosti, ki je posebno pomemben za veliko priseljencev, ko se selijo v nove in neznane družbe.

Cerkve »ponovno potrdijo stare tradicije, prakse in prepričanja iz držav izvora in hkrati priseljenke umestijo v kulturo, institucije in tradicije novega doma.« Cerkve privabljajo priseljenke, ker »pogosto priskrbijo zatočišče in srečanje novih priseljencev s tistimi s podobnimi ozadji, zagotovijo potrebno podporo pri prilagajanju na življenje v novi državi in ponudijo občutek skupnosti tistim, ki so daleč od kraja izvora,« je zapisano v študiji (Bono 2006).

Modul želi vključiti verske voditelje v razpravo o vprašanjih glede verskih praks v večkulturni družbi in raziskati odgovor tradicionalnih verstev na izzive, ki jih postavljajo naraščajoči procesi preseljevanj. Posebej obravnava različne oblike pripadnosti, ki jo lahko zagotavljajo verske skupnosti, in poudarja pozitivne učinke vključevanja izključenih skupin v verske skupnosti za obe strani – za same priseljenke in državljane EU, ki so člani verskih skupnosti. Modul gradi na prednostih izpostavljenosti razlikam, spodbuja razmislek o stereotipih, ustvarja nove družbene povezave, ki pridobijo veliko pozitivnega od novih kulturnih tradicij, in opisuje sobivanje v raznolikih večkulturnih družbah.

Kot je navedeno v dokumentu Verovanje v dialog: Vodnik po dobrih praksah, ki ga je oblikovala škotska vlada (Škotska vlada 2011), se razumevanje, sprejemanje in spoštovanje razvijejo, ko se ljudje spoznajo na osebni ravni.

MEDVERSKI DIALOG

Kooperativna, konstruktivna in pozitivna interakcija med ljudmi iz različnih verskih tradicij (verstev) in/ali duhovnih ali humanističnih prepričanj, na individualnih in institucionalnih ravneh.

VEČRELIGIJSKI PRISTOP

Vključevanje več različnih ver na enakopravnih temeljih.

EKUMENIZEM

Iniciative, cilj katerih je velika krščanska unija ali sodelovanje. Izraz se uporablja v povezavi s krščanskimi verskimi skupnostmi in krščanskimi cerkvami, ki jih ločujejo doktrine ali prakse.

Praktični napotki

Modul je bil oblikovan zato, da bi pomagal odpravljati stereotipe, spodbujal evropske vrednote enakosti, tolerance, nediskriminacije in vzajemnega sodelovanja v osrednjih organizacijah verskih skupnosti. Učinki reflektivnih dejavnosti, predstavljenih v tem modulu, se bodo v prihodnosti še povečali, saj imajo verski vodje potencial, da dosežejo širše občinstvo v svojih verskih skupnostih. Še naprej bodo poučeni o osnovnih znanjih in primerih konkretnih dejavnosti, ki jih lahko uporabijo v svojih skupnostih, da bi pomagali pri integraciji novincev in premagovanju ovir, kar spodbuja njihovo samorealizacijo in izpolnitev njihovih pravic.

Modul se tako osredotoča na krepitev:

- osebnih veščin predstavnika cerkve in njegovih medkulturnih kompetenc;

- svetovanje glede konkretnih primerov dejavnosti, ki jih lahko predstavniki cerkev uporabijo za boljšo integracijo priseljencev v družbi in spodbujajo večverske razprave;
- omogočanje razumevanja vrednot EU, praks raznolikih kultur in prepričanj glede na Listino o temeljnih pravicah in osnovne pravice in dolžnosti.

Modul ni bil oblikovan za specifično državo, temveč je univerzalno uporaben v vseh državah članic EU. Ker pa je število priseljencev, njihovih držav izvora, integracijskih politik in odnosov cerkev – država v vseh državah drugačno, lahko vsaka država članica prilagodi dejavnosti svojim prioritetnim potrebam.

ZAHTEVE ZA UČITELJA

Da dosežejo zelene cilje, morajo učitelji upoštevati jezikovne sposobnosti udeležencev, njihovo kulturno ozadje in stopnjo integracije, da lahko dejavnosti prilagodijo udeležencem in jih bolje vključijo v dejavno učenje. Ker so ciljna skupina cerkve in verske organizacije, verski predstavniki in vodje, mora imeti učitelj vsaj osnovno stopnjo medkulturnih kompetenc.

Učitelj mora imeti določeno znanje o priseljenjskih vprašanjih, vključno z raziskavami problematike poročanja v medijih, in se mora zavedati najpogostejših predsodkov, ki jih imajo ljudje. Modul je oblikovan tako, da se uporablja »od spodaj navzgor«, zato se je koristneje osredotočiti na vlogo verske skupine v procesih integracije kot na vprašanje odnosa država-cerkev ali uradnega prepoznavanja specifične verske skupine. Učitelj mora biti dober moderator, da ohrani osredotočenost modula na pozitivne rezultate in na podobnosti in da se ne spodbujajo nasprotna mnenja. Splošni cilj je ustvariti atmosfero, ki podpira občutek skupnosti, v kateri ljudje živijo kljub različnim ozadjem. Verjetno udeleženci ne bodo presegli nekaterih kulturnih ovir, toda udeleženci modula morajo biti spodbujeni, da sprejmejo nasprotna mnenja. Učitelj mora biti pripravljen oceniti izražanje posameznih udeležencev med izobraževanjem; sposoben mora biti spodbuditi pasivne ali sramežljive udeležence, da se izrazijo: dober način je, da se jim dodeli vodilna vloga pri primernih dejavnostih. Urnik ni zavezujoč. Učitelj mora biti sposoben učinkovito reagirati na povratne informacije udeležencev glede specifičnih dejavnosti in ne sme prekiniti interaktivnih dejavnosti, ki dobro potekajo.

Primeren začetek izobraževanja je kratka ustna predstavitev (izvira iz teoretičnega dela modula), dolga največ 2 minuti. Takoj sledi prva ogrevalna dejavnost. Ko so ogrevalne dejavnosti izvedene, je primeren čas za postrežbo majhnega prigrizka, saj je deljenje hrane in pijače pomembna spodbuda za začetek in udeležencem omogoči čas, da se socializirajo in razmislijo o ogrevalnih dejavnostih.

Nato sledi obisk lokalnega kraja čaščenja. Primerno je združiti pasivnejše dejavnosti (»napotki«, »lekcija«) z dejavnimi (»igra vlog«, »obisk lokalnega kraja čaščenja«), da se zadrži pozornost udeležencev in zagotovi ustrezna kombinacija načinov učenja. Učitelj naj predstavi ustrezne deležnike, ki lahko udeležencem ponudijo pomoč pri vprašanjih integracije (nevladne organizacije, administrativna telesa), da postane modul trajnosten.

OGREVALNE DEJAVNOSTI

Ime dejavnosti	ŽEPNE ŽELJE
Opis	Natančne povratne informacije, ki omogočajo primerno evalvacijo, se zagotovijo tako, da se udeleženci razdelijo v majhne skupine po 3 do 5 ljudi. Najprej 5 minut razpravljajo o pričakovanjih o delavnici, o učiteljih in o tem, kaj pričakujejo drug od drugega (npr. da bodo udeleženci upoštevali mnenje drugih, komunicirali drug z drugim itd.) Vsaka skupina predstavi svoja pričakovanja. Nato naj vsak udeleženec zapiše na majhen list papirja svoja pričakovanja za osebno napredovanje ali razvoj po koncu modula. Papir naj zložijo in dajo v svoj žep. Na koncu modula ga bodo spet pogledali.
Trajanje	5 minut za razpravo 2 minuti za predstavitev 5 minut za refleksijo
Cilji	Spodbuditi komunikacijo v skupini, spodbuditi razpravo, omogočiti evalvacijo, zbrati informacije o potrebah verskih vodij, da se lahko primerno prilagodi učni načrt.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Papir, kemični svinčniki, tabla z listi
Metodologija	Skupinska razprava, ustna predstavitev
Evalvacija	Dejavnost je oblikovana tako, da zajame individualna pričakovanja in primerno prilagodi program. Na koncu je učiteljem v oporo pri evalvaciji modula.
Predlog	Prejšnja pričakovanja se zapišejo na tabla z listi in uporabijo se v skupinski razpravi v okviru sklepnih dejavnosti.

Ime dejavnosti	NA PRVI POGLED
Opis	To je dejavnost za prebijanje ledu. Vsak udeleženec naj zapiše 3 stavke o svoji verski skupnosti ali kateri koli verski skupnosti, če je ateist. Dva stavka morata biti resnična, eden pa napačen. Vsak član skupine mora uganiti, kateri stavki so napačni in katero religijo predstavljajo osebe. Dejavnost seveda lahko razkrije več stereotipov, zato jo je treba ustrezno izvesti. Učitelj mora znati premostiti razlike s poudarjanjem skupnega cilja: ustvariti vzdušje, ki spodbuja občutek skupnosti, v kateri ljudje živijo kljub različnim ozadjem, ne sme pa spodbujati nasprotujočih si razprav, ki primerjajo različne vidike. Učitelj mora biti dober moderator.
Trajanje	5 minut za pripravo 15 minut za postavljanje vprašanj
Cilji	Spoznati drug drugega, začeti komunicirati v skupini, ustvariti skupinsko dinamiko.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Listi papirja, kemični svinčniki
Metodologija	Skupinska razprava
Evalvacija	Učitelj mora predvideti mogoče stereotipe, zaradi katerih lahko nastane nezadovoljstvo, in biti pripravljen usmerjati dejavnost k medsebojnemu spoštovanju. Dobro je vnaprej raziskati priljubljene medijske vsebine, povezane s priseljenci na splošno ali s posameznimi verskimi skupinami. Učitelj mora biti pripravljen ohraniti dejavnost, usmerjeno k medsebojnemu sodelovanju, saj lahko trdimo, da so negativni vidiki stereotipov zelo podobni ne glede na religijo. S tem se izognemo možnosti, da se povratne informacije skrčijo na en sam pogled ali da nastane nasprotujoča razprava.

Ime dejavnosti	ZDRUŽENI V VREDNOTAH
Opis	Udeleženci naj zapišejo 5 vrednot, ki so najpomembnejše za njihove religije, npr. ljubezen, poštenost, družina, mir, toleranca itd. Svoje ideje predstavijo, učitelj pa jih prešteje in povzame, katere so skupne. Skupne vrednote učitelj zapiše na tablo z listi, rezultate pa razkrije na koncu vaje. Udeležence prosi za refleksijo.
Trajanje	5 minut za pripravo 20 minut za predstavitev 5 minut za refleksijo

Cilji	Premostiti razlike med religijami z osredotočanjem na skupne točke, identificirati skupne točke verskih podobnosti, ugotoviti skupen cilj, h kateremu lahko strema vsaka religija, vzpostaviti skupni imenovalac in skupne vrednote ter zanimanja.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Tabla z listi, listi papirja, kemični svinčniki
Metodologija	Skupinska razprava, predstavitev
Evalvacija	Učitelj mora pripraviti primer dejanske življenjske situacije glede migracijskih vprašanj in vrednot, ki so bile vzpostavljene kot skupne. S predvideno dobro podlago skupnih vrednot se lahko raznolikost interpretacij jasno predstavi in reflektira. (Primer naj ne vključuje konkretnih religij, npr. mlad nedokumentiran priseljenec, ki dela brez pogodbe. Med delom je doživel nesrečo in si zlomil roko. Nima legalnega zdravstvenega zavarovanja; delodajalec zanika ne samo legalno odgovornost, ampak tudi službo v splošnem. Delodajalec ni izplačal plače tri mesece, zato je priseljenec socialno izključen. Toda namesto da bi se priseljenec osredotočil na trenutne probleme, je začel uživati alkohol, zato ne sodeluje in ni zanesljiv. Kako mu je mogoče pomagati? Kje so meje pomoči, ki naj jo ponudimo, če upoštevamo tovrstno obnašanje osebe, ki potrebuje pomoč (domneva se, da stranka ve, da tu prebiva nezakonito in dela brez pogodbe in ni storila nič, da bi te probleme rešila.)

REFLEKSIVNE DEJAVNOSTI

Ime dejavnosti	OBISK LOKALNEGA KRAJA ČAŠČENJA
Opis	Celotna skupina delavnice je povabljen, da obiše lokalno cerkev, sinagogo, mošejo ali budistični center. Učitelj je odgovoren za organizacijo obiska in se mora o pogojih obiska dogovoriti vnaprej. Za izpolnitev predlaganih ciljev naj bo obisk voden, za kar se je seveda treba dogovoriti vnaprej z ustrežno versko avtoriteto.
Trajanje	2 uri
Cilji	identificirati in odpravljati specifična vedenja, za katera so značilni predsodki; omogočiti vpogled v izkušnje drugih in empatijo do njih; ustvariti razumevanje razlik; spodbujati in graditi prijateljstva kljub razlikam, kar ustvarja dolgotrajno medsebojno zaupanje.
Napotki za ustrezno izvedbo	

Metodologija	Lokalni verski vodja, ki je na čelu prostora za čaščenje, naj vnaprej razloži osnovne zahteve, da se npr. pričakuje, da ljudje uporabijo pokrivalo, se sezujejo itd. Če dobijo te informacije, lahko pričakujemo, da bodo udeleženci bolj zadovoljni z obiskom.
Evalvacija	Po dejavnosti naj udeleženci podajo povratne informacije o naučenem. Učitelj oceni situacijo, da bi razumel njihove vidike in njihova mnenja, občutke, odnos in dejanja. Dejavnost mora slediti rezultatu prejšnje dejavnosti (Združeni v vrednotah), učitelj mora znati povezati dane napotke s prej opredeljenimi skupnimi temelji vrednot in dejanske problematike priseljencev. Dobro je pripraviti t. i. »vodilna vprašanja«: Kako udeležiti nekatere vrednote (npr. spoštovanje do starejših) pri skupini brezposelnih mladih priseljencev, ki so socialno izključeni in čas preživljajo na ulicah? Kako spodbujati spoštovanje do starejših in kakšno vlogo naj imajo verske skupnosti? Ali negativna motivacija (izključenost iz skupnosti) zadostuje?

Ime dejavnosti	NAPOTKI ZA VERSKE DEJAVNOSTI
Opis	Učitelji bodo zagotovili osnovne informacije o pomembni vlogi verskih vodij pri integraciji in pokazali bodo dobre prakse dejavnosti, ki se že odvijajo v različnih državah. Te lahko pri priseljencih spodbujajo sodelovanje v »cerkvenih dnevih« enkrat na mesec, kar zajema skupno delo v skupnosti pri nekaterih opravilih, potrebnih za cerkev, npr. delo na cerkvenem vrtu, košenje trave itd., »prenočitve otrok v cerkvi«, da se spodbujajo socialni stiki prek prijateljstva med majhnimi otroki; dajanje posebnih nalog priseljencem v cerkvene skupnosti, npr. zbiranje denarja, da se jim naloži odgovornost; dejavnost »stari starši v najem«, da se vključijo stari člani cerkve, ki imajo veliko prostega časa in opravljajo vlogo starih staršev otrokom priseljencev, ko morajo njihovi starši delati, »osebni angel« – vsak izžreba ime drugega člana cerkve, toda ne razkrije, kdo je njegov angel. Njegova naloga je na skrivaj in kolikor je mogoče pomagati osebi. Po predavanju je treba spodbuditi udeležence, da sprašujejo in delijo svoje dobre prakse z drugimi.
Trajanje	60 minut za predavanje 60 minut za razpravo
Cilji	Deliti dobre prakse drug z drugim; omogočiti izkušnjsko učenje; pridobivati nove ideje in praktične primere iz različnih držav, ki so vir navdiha.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Računalnik za predstavitev powerpoint, projektor
Metodologija	Predstavitev powerpoint, predavanje in razprava

Evalvacija	Učitelj mora znati predstaviti teoretični del modula v kratki in natančni ustni predstavitvi. Primere dobrih praks lahko najdete v naslednjih virih: IOM (2011: 23) ali f.e. Commission for State Support to Faith Communities in Sweden, the Council For Religious And Life Stance Communities in Norway, »the Miracle project«, ki ga je vodila organizacija CCME http://www.ccme.be/areas-of-work/uniting-in-diversity/miracle ali Adventistična cerkev na Finskem »Feel Good Day.«
------------	--

Ime dejavnosti	PREDAVANJE O DRŽAVLJANSTVU
Opis	Zunanji strokovnjaki in pravniki bodo povabljeni kot predavatelji o osnovnih zahtevah za pridobitev vize/dovoljenja za stalno prebivanje/državljanstva v določenih državah. Predavatelji bodo poudarjali teme, kot so svoboda veroizpovedi in mogoči konflikti z drugimi pravicami, podali bodo konkretne primere, kot so na primer danski stripi, in spodbujali udeležence, da bodo spraševali in se vključili v razpravo. Teme vključujejo trg dela, izobraževanje, policijo, stanovanjsko problematiko, kulturo in identiteto, nasvete za financiranje verskih organizacij in nasvete o tem, kako lahko verske organizacije sodelujejo druga z drugo in s sekularno družbo. Pomemben vidik razprav bo tudi odnos z mediji. Predavanje naj pozornost posveča situacijam iz resničnega življenja, ki jih opišejo udeleženci.
Trajanje	60 minut za predavanje 60 minut za razpravo
Cilji	Poglobiti znanje verskih predstavnikov o osnovnih jedrnih evropskih vrednotah, omogočiti boljšo integracijo v družbo, zagotoviti prostor za razpravo in izmenjavo idej.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Računalnik za predstavitev powerpoint, projektor. Učitelj mora biti seznanjen s problematiko vsakdanjega življenja priseljencev v večinski družbi in mora biti sposoben to problematiko predstaviti v predavanju.
Metodologija	Predstavitev powerpoint, predavanje in razprava

Ime dejavnosti	IGRA VLOG
Opis	Udeleženec izžreba vlogo v družbi. Vključene naj bodo vse ustrezne socialne skupine priseljencev (starost – mlad/star, zakonitost prebivanja – zakonit/nezakonit, zdravje – zdrav/bolan, socialni položaj, verska skupina itd.). Udeležence je treba vprašati o njihovem statusu in jih seznaniti z življenjskimi problemi (npr. simulacija obiska pisarne zavoda za zaposlovanje, policijske postaje in pisarne centra za socialno delo), da so bolj empatični in se seznanijo z vlogo, na primer, kakšen je njihov vsakdanjik, kakšno je njihovo oblačilo in kateri so najpogostejši problemi, s katerimi se srečujejo, ko premagujejo vsakdanje stereotipe itd. Nato naj se glede na metodo spektra konflikta odzovejo na različne konflikte, kot so ločitev, pravice istospolno usmerjenih, enakost med spoloma, in demonstrirajo svoj odnos do mesta, kjer stojijo v sobi. Učitelj nato udeležence intervjuva o njihovih pogledih in jih sprašuje, kaj menijo o svoji vlogi in pogledih drugih. Vaja temelji na nasprotovanju stereotipom o poziciji določene osebe in na refleksiji pogledov drugih.
Trajanje	15 minut za pripravo 25minut za postavljanje vprašanj 15 minut za refleksijo
Cilji	Okrepiti občutek identitete pri vseh udeležencih. Ugotoviti določene stereotipe in jim oporekati. Omogočiti vpogled in empatijo v izkušnje drugih. Ustvariti razumevanje razlik.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Pripomočkov ne potrebujete, od učitelja pa se pričakuje, da je seznanjen s trenutnimi in morebitnimi konfliktnimi zadevami, povezanimi s problematiko integracije, ne le z ločitvami in pravicami istospolno usmerjenih, pač pa tudi s posvojitvami, vlogo države v integracijskem procesu, vlogo priseljencev, odnosom policije do priseljencev itd. (odvisno od nacionalnih potreb). Učitelj mora imeti pripravljen portfolio, ki vsebuje opis tovrstnih problemov. V simulacijski vaji mora biti učitelj pripravljen igrati vlogo uradnika.
Metodologija	Simulacijska vaja, igra vlog, metoda spektra konflikta (zavzeti fizični položaj v sobi, ki prikaže mnenje o določeni zadevi). Ne priporočamo načenjanja problema uradnega priznavanja nekaterih verskih skupin, ker je to preobčutljiv problem.

EVALVACIJSKA DEJAVNOST

Ime dejavnosti	VPRAŠALNIK
Opis	Udeleženci dobijo vprašalnik, da evalvirajo sklepe seminarja na treh ravneh: nastop učiteljev, njihov osebni razvoj in prispevek k vsakodnevnu delu v svojih verskih skupnostih. Vprašanja se bodo osredotočila na ozadje udeleženca (starost, vera, narodnost) in znanje (samoocenjevanje znanja pred izobraževanjem in po njem), manjkajoče teme, najzanimivejše dejavnosti, vzdušje, medsebojno sodelovanje in na prihodnje načrte za razpravo o vsebini s svojimi verskimi skupnostmi.
Trajanje	20 minut
Cilji	Omogočiti ustrezno evalvacijo in dati povratne informacije učitelju, izboljšati strukturo in vsebino modula za prihodnjo rabo.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Vprašalniki
Metodologija	Učitelji razdelijo vprašalnike, udeleženci jih izpolnijo. Svoje zadovoljstvo morajo ocentiti na lestvici od 1 do 5, 1 pomeni slabo, 5 odlično.
Evalvacija	Učitelji povzamejo rezultate vprašalnikov in podajo povratne informacije o uspešnosti izobraževanja.

SKLEPNA DEJAVNOST

Ime dejavnosti	OHRANJANJE MREŽE
Opis	Udeleženci naj se spomnijo najboljšega načina za ohranjanje stikov in nadaljujejo izmenjavo idej ter komunikacijo drug z drugim v prihodnje. Lahko izberejo eno od oblik, kot je izmenjava naslovov e-pošte, naslovov, organizacija skupine na Facebooku itd. Vsak udeleženec bo prejel certifikat o udeležbi.
Trajanje	30 minut
Cilji	Zagotoviti trajnost modula za prihodnje namene. Motivirati udeležence, da se udeležijo izobraževanja. Razširiti informacije o projektu in modulu.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Metodologija	Moderirana skupinska razprava. Učitelj mora biti pripravljen, da poudarja medsebojno diseminacijo strokovnega znanja, prav tako mora povzeti rezultate, pridobljene v prejšnjih dejavnostih. Pomembno je, da se na udeležence ne pritiska, učitelj pa naj predlaga možnost mreženja.

Evalvacija	Prisoten je lahko prostovoljec(-ka), ki želi koordinirati te napore in prevzeti vodstvo pri prihodnjem sodelovanju ali organizirati še en sestanek, ko je modul končan. Prostovoljec(-ka) je lahko odgovoren tudi za nadzor razvoja mreže 6 mesecev po koncu projekta. Če se prijavi en prostovoljec, ga naj učitelj zadolži za organizacijo naslednjega sestanka.
Predlogi	Učitelji lahko zberejo informacije, pridobljene med izobraževanjem, in jih pošljejo udeležencem po e-pošti, ali pa ustvarijo interaktiven učbenik, ki ponuja možnost, da udeleženci izpolnijo pravilne vaje, ki se lahko potem razdelijo članom verskih skupnosti.

Trajnostnost

Pomembno vprašanje v zvezi s celotnim modulom je problem vključevanja vsebine in rezultatov modula v vsakdanje delo verskih vodij v njihovem delovnem okolju.

Vprašali bomo, če je temeljna logika projektnega modula utemeljena – da bo izobraževanje verskih predstavnikov okrepilo integracijo skupnosti in kako naj se projekt izvede, da se dosežejo trajni rezultati.

Forum, ustvarjen med modulom, je pomemben prvi korak k podobnim dejavnostim v prihodnosti. Udeleženci so izbrani in dobijo priložnost, da se srečajo z ljudmi, ki imajo drugačna prepričanja in se od njih ter o njih učijo. Ustvarjajo mreže za prihodnje sodelovanje. Tudi sami se usposobijo in postanejo »agenci integracije«, njihove ideje pa se širijo v njihovih verskih skupnostih in še naprej.

Ciljna skupina mora biti pripravljena sodelovati in biti motivirana, da sprejme poglede drugih, da se dosežejo čim trajnejši rezultati. Kot smo ugotovili že iz izkušenj podobnih projektov, izvajanih na tem področju, kot je projekt »Integracija: večverski pristop«, je pripravljenost verskih vodij za sodelovanje odvisna od njihovih interesov in stopnje dejavnega sodelovanja v družbi na splošno. Pripravljenost se lahko zagotovi le z izčrpno komunikacijo od začetka projekta. Senzibilnost za kulturo je ključnega pomena.

Udeleženci pridobijo znanje o temeljnih evropskih vrednotah in lahko postanejo ambasadorji za svoje verske skupnosti. Medsebojno zaupanje se lahko krepí tako, da se jim zagotovi prostor za razprave in predstavitev idej in se jim da občutek, da so pomembni in jih okolica sliši. Modul delavnice se lahko uporablja kot navdih za nadaljevanje teh usposabljanj v okviru podobnih projektov v prihodnje. Projekt se bo nadaljeval tudi z dejavnostjo verskih predstavnikov v njihovih verskih skupnostih.

Glede finančne trajnosti bodo prosilci in partnerji iskali financiranje prek drugih virov, kot so OZN, nacionalna ali druga telesa EU. Ker je omejevanje neutemeljenih negativnih stereotipov o migracijah, da se omogoči pravičen in primeren sprejem v skladu s skupnim ciljem in samimi temeljnimi načeli EU, bo vedno potreba po dejavnosti, ki omejuje morebitne družbene napetosti.

V zvezi z institucionalno trajnostjo bo vsak udeleženec in deležnik pridobil strokovno znanje in izkušnje, ki jih lahko uporabi za nadaljnje podpiranje tovrstnega izobraževanja v

prihodnosti. Vsa gradiva, strokovno znanje in izkušnje ter mreža stikov, ki se je zasnova v okviru projekta, se lahko ponovno uporabijo pri podobnih dejavnostih.

Upamo, da lahko ciljna skupina modula sodeluje v javnih razpravah o medsebojnem vplivanju religije, migracijske politike in integracije ter da lahko predstavi pogled, ki spodbuja upoštevanje resnosti tolerance, enakopravnosti in spoštovanja osnovnih človeških pravic in svoboščin. EU se bo morala odzvati na ksenofobne tendence dogodkov, ki so se zgodili pred kratkim. Nedvomna je vstaja ksenofobnih političnih gibanj zaradi finančne krize. Izvajanje teh delavnic je lahko prvi korak za premagovanje suma in nezaupanja ter za vzpostavitev foruma za deljenje idej in učinkovit medsebojni dialog.

LITERATURA

Bono, Agostino: Study: Catholic churches key in integrating immigrants into U.S., 2006, na voljo na: http://www.catholic.org/national/national_story.php?id=20973, 20. 9. 2012.

Council of the European Union (2004): Immigrant Integration Policy in the European Union. 14615/04 (Presse 321), na voljo na: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/jha/82745.pdf, 25. 9. 2012.

Government of Scotland (2011): Belief in Dialogue: A Good Practice Guide, str. 17, na voljo na: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/347464/0115683.pdf>, 24. 9. 2012.

IOM (2009): Integration: A Multifaith Approach 2007-2009 Project Report.

IOM (2011): DIRECT: Dialogue for integration: Engaging religious communities, na voljo: http://www.iom.fi/images/stories/publications/books/direct_discussion_paper_web.pdf, 30. 9. 2012.

Pennix, Rinus; Garces-Mascareñas, Blanka Scholten, Peter (2012): Policymaking related to immigration and integration: a review of the literature of the Dutch case, na voljo na: <http://dare.uva.nl/document/39852>, 25. 9. 2012.

VluchtelingenWerk Nederland (2005): You need two hands to clap: Good practises in Integration from the network of the Dutch Council for Refugees, str. 5.

CILJNE SKUPINE

V zbirki orodij je podan opis elementov učinkovitega programa mentorstva. Zbirka je namenjena **izvajalcem izobraževanja**; toda končni upravičenci so **odrasli priseljenci in etnične manjšine**. Oblikovanje uspešnega programa mentorstva je zares zahtevno in zahteva dobro načrtovanje, pošteno sodelovanje, pri katerem so ljudje sposobni ponuditi in sprejemati konstruktivno kritiko. Zbirka orodij je strukturirana na način, ki zagotovi pomoč začetnikom novega programa mentorstva in tistim, ki bi radi izboljšali stare programe. Poleg tega je namenjena ljudem, ki bi radi sprejeli mentorstvo, postali mentor ali vzpostavili mentorski odnos.

NAMENI MODULA

Glavni namen zbirke orodij je razviti generično shemo za program mentorstva, ki bo podpirala vzpostavljanje in spodbujanje vključujočih družb prek opolnomočenja, aktivnega državljanstva in spodbujanja civilne, politične in ekonomske integracije v EU.

Cilji:

- 1.** Izmenjavati znanje.
Zagotavljati razumevanje perspektive mentoriranja in razumevati načela mentorskega odnosa.
- 2.** Pridobivati znanje.
Zagotavljati osnovne informacije o ključnih elementih programa mentorstva.
- 3.** Deliti prakso.
Zagotavljati praktično znanje in nasvete o vzpostavljanju, ohranjanju in razvoju programa mentorstva.

Ker je dejavnost mentorstva manj strukturirana in bolj usmerjena k učečemu, mentorstvo zagotovi mentorirancem več nadzora nad temami, ki se bodo obravnavale med seminarji o mentorstvu. Učinkovit odnos med mentorjem in mentorirancem ponuja prijetno okolje, ki je senzibilno na kulturo in odprto za konstruktivne kritike, kar temelji na enakopravnem razmerju in podpori.

Zbirka orodij se lahko bere kot celota ali pa se le posamezni deli namenijo mentorjem, mentorirancem in koordinatorjem projekta.

Uvod

Čeprav so priseljenci, etnične ter kulturne manjšine pomemben del družbe v evropskih državah, je njihova državljanska vključenost zelo majhna. Nizka stopnja participacije

priseljencev in etničnih manjšin v državljanem življenju dokazujeta njihovo izključenost in družbeno izolacijo. Poleg tega negativno vpliva na družbeno kohezijo in socialno pravičnost.

Zato je namen programa mentorstva opolnomočenje priseljencev in etničnih skupnosti z zagotavljanjem znanja in kompetenc, in tako izboljšati njihovo državljsko participacijo in predstavništvo v državljanem življenju v družbah sprejemnicah v EU. Ker mentorstvo temelji na zaupanju in medsebojnih odnosih, bo omogočilo udeležencem boljše razumevanje tega, kako se vključiti v državljske strukture evropskih držav sprejemnic.

Tako bo mentorski program poskrbel za temelje pri pridobivanju širših državljskih kompetenc, opolnomočenje priseljencev in etničnih manjšin, da bodo kot državljani dejavnejši in enakopravnejši. Omogočanje dostopa do državljskih kompetenc prek usposabljanja za mentorstvo bi okrepilo socialno vključenost in enakopravnost priseljencev in etničnih manjšin. Poleg tega lahko krepitev državljske kompetence in s tem participacija v državljanem življenju delujeta kot moderator, posrednik ali most, ki povezuje kapacitete in ravni dejavnosti v raznolikih skupnostih, da se razširijo strukturne spremembe.

Večja enakopravnost in socialna vključenost sta glavni načeli programa mentorstva. Razvoj in spodbujanje enakopravnosti bi morala biti vključena v vse prakse in dejavnosti programa mentorstva, da se vzpostavi vključujoča kultura, v kateri ni diskriminacije, in ki temelji na vrednotah dostojanstva, vljudnosti in spoštovanja. Enakopravnost kot princip mentorstva bo igrala ključno vlogo pri zagotavljanju skupnega razumevanja, kako nepristransko nagovarjati kulturne, politične in socialne razlike in upoštevati kulturno raznolikost.

Produktiven odnos med mentorjem in mentorirancem omogoča pozitivno in prijetno okolje za konstruktivne kritike, da se mentoriranec opolnomoči s podporo in razvijanjem sposobnosti in znanja. Mentorstvo temelji na izmenjavi znanj, veščin in medsebojnem spoštovanju. Učinkovit program mentorstva zagotavlja, da se bodo upoštevale potrebe mentoriranja. Učenje ob podpori programa mentorstva je kooperativno, skupno in usmerjeno v skupnost.

Načrtovanje

Spodnja tabela podaja različne faze načrtovanja programa mentorstva. Predstavlja zemljevid za zbirko orodij. Ilustrira posamezne korake programa mentorstva. Pri vsakem koraku je izpostavljeno, koliko časa traja. Prosimo, upoštevajte, da so to le približne ocene.

NALOGA	OPIS	ČAS, KI JE POTREBEN
NAČRTOVANJE		
Razvijanje pred programom	Izvedite ocenjevanje potreb za svoj program mentorstva. Sestavite proračun za program mentorstva.	Mesec 1–2
Načrtovanje strukture programa mentorstva	Določite cilj, tip in strukturo programa mentorstva. Določite/najemite koordinatorja projekta. Naredite načrt za mesečne, tedenske in dnevne dejavnosti.	
IZBIRA MENTORJA IN MENTORIRANCA		
Strategija za trženje Razširjanje informacij o mentorskem programu	Stopite v stik z morebitnimi prejemniki programa po elektronski pošti, telefonu, z letaki, bilteni, pogovori na štiri oči itd. Organizirajte marketinško kampanjo, da informirate ljudi o svojem programu.	Mesec 3–4
Izbira mentorja	Izpeljite proces izbire. Identificirajte merila za izbor mentorja. Oblikujte postopke selekcije.	
Izbira mentoriranca	Izpeljite proces izbire. Identificirajte merila za izbor mentoriranca. Oblikujte postopke selekcije	
Kriterij za izbiro parov mentor/mentoriranec	Izberite kriterije za ujemanje in izberite pare mentor/mentoriranec na podlagi informacij s prijavnice ali z intervjuji.	
ORIENTACIJA IN IZOBRAŽEVANJE		
Predhodna orientacija in usposabljanje	Identificirajte učitelje. Organizirajte usposabljanje in oblikujte gradivo.	Mesec 1–5
Usposabljanje	Organizirajte usposabljanje, ki podpira mentorja in mentoriranca. Organizirajte kontinuirano podporo za mentorja in mentoriranca.	
KONTINUIRANO VZDRŽEVANJE IN PODPORA		

NALOGA	OPIS	ČAS, KI JE POTREBEN
Dodatno usposabljanje mentorja in podporni seminar	Vzpostavite mehanizem za reden stik in povratne informacije od mentorja in mentoriranca. Zagotovite podporo za mentorja in mentoriranca.	Poteka ves čas
EVALVACIJA		
Evalvacija	Preučite napredek programa in ga dopolnite, če je potrebno.	Poteka ves čas
	Izmerite rezultate in izvedite evalvacijo.	
	Naredite refleksijo o svojih ugotovitvah.	

Sredstva

Rezultat dobrega načrtovanja sredstev naj bi bilo ustrezno financiranje in zagotovitev osebja. Dobro nadzorovani programi nadzorujejo sredstva in stroške projekta, da zagotovijo upravičenost izdatkov.

Katera sredstva so vključena pri vzpostavitvi mentorske sheme?

Proračun za program mentorstva mora vključevati tekoče prihodke in izdatke. Preden začnete oblikovati finančni načrt, upoštevajte naslednje točke:

- oblikujte proračun programa;
- ocenite vsoto denarja, potrebno za vzpostavitev in ohranjanje programa;
- identificirajte in zagotovite tok financiranja, potrebnega za vzpostavitev in ohranjanje programa;
- ocenite, koliko časa bo financer zagotavljal sredstva;
- vzpostavite notranje nadzore in zahteve za revizijo;
- vzpostavite sistem za upravljanje financ programa.

Spodnja tabela prikazuje primere raznolikih sredstev, ki so lahko vključena v vzpostavitev in ohranjanje programa mentorstva. Prosim, upoštevajte, da to ni celoten seznam.

Prihodek	Izdatki
Identificirajte možne vire financiranja. Zagotovite kontinuiteto finančnih sredstev.	Stroški osebja: koordinator projekta, administrator Najemnina za pisarno Stroški za vzdrževanje: telefon, elektrika, tiskanje/papir Gradivo za obveščanje: brošure, promocijski material Potni stroški za mentorja in mentoriranca Oprema: računalniki, tiskalniki Drugo: diseminacijski dogodek

Teorija mentorstva

VRSTE MENTORSTVA

V splošnem ločimo med dvema splošnima vrstama programov mentorstva:

- **Formalno mentorstvo** je rezultat načrtovanih, organiziranih in strukturiranih srečanj med mentorjem in mentorirancem.
- **Priložnostno mentorstvo** je rezultat nestrukturiranih, toda pogostih stikov med mentorjem in mentorirancem v daljšem časovnem obdobju.

Poleg tega lahko ločimo med različnimi oblikami mentorstva glede na način komunikacije.

Na štiri oči

To je tradicionalna oblika mentorstva, ki vključuje sestanke na štiri oči in osebne sestanke med mentorjem in mentorirancem.

Skupinsko mentorstvo

Ta tip mentorstva vključuje posameznike, ki delujejo v skupini. Tovrstna oblika mentorstva pomaga mentorjem priti v stik z več mentoriranci. Poleg tega omogoči mentorirancem delati v skupinah tako, da drug drugega podpirajo kot del učnega procesa.

Spletno mentorstvo

Spletno mentorstvo omogoča mentorski odnos po elektronski pošti ali spletnih komunikatorjih. Ta oblika mentorstva je primerna za ljudi, ki se ne morejo srečati v živo. Zato se lahko uporablja kot alternativna metoda za srečanja na štiri oči.

Mentorstvo, ki temelji na skupnosti

Ta tip mentorstva se odvija v skupnosti mentorjev in mentorirancev. To je lahko sosedska, šolska, lokalna skupnost itd.

Mešano mentorstvo

Ta oblika mentorstva vključuje različne oblike komunikacije, med drugim na štiri oči, spletna ali skupinska srečanja.

Zgoraj navedene vrste mentorstva so odvisne od različnih načinov komunikacije in srečanj. Pri izbiri ustrezne oblike mentorstva naj mentor in mentoriranec upoštevata čas, ki ga lahko posvetita mentorstvu, in način komunikacije, ki je zanj najprimernejši. Mentor in mentoriranec naj izbereta tisti način, ki ustreza njunim potrebam in zahtevam.

Raznoliki akterji programa mentorstva

1. mentor;
2. mentoriranci;
3. koordinator projekta;
4. učitelji.

Agencije za napotitev

Organizacije, s katerimi v projektu razvijete močno partnerstvo in predlagajo mentorje in mentorirance za program mentorstva, so lahko: zavod za zaposlovanje, izvajalec izobraževanja odraslih, nevladne organizacije, ki delajo s priseljenci ali etničnimi in kulturnimi manjšinami, itd. Prosim, upoštevajte, da je seznam institucij odvisen od konteksta vsake države sprejemnice.

Vloga mentorja

ZAUPANJA VREDEN SVETOVALEC

Ena od ključnih vlog mentorja je, da mentorirancu zagotovi potreben nasvet in splošne napotke o strukturnih in institucionalnih mehanizmih civilne družbe. Boljše poznavanje politik in zakonskih regulacij, ki vplivajo na razvoj skupnosti, vpliva na razumevanje pomembnosti in prednosti državljanske vključenosti pri priseljencih in etničnih skupnostih.

Zato je mentorjeva naloga okrepiti državljanske sposobnosti in kompetence mentoriranca tako, da mu ponudi nasvete o pravilih, normah in oblikah državljanske participacije, ki je na voljo priseljencem in etničnim manjšinam. Vendar pa dober mentor mentorirancu ne daje le nasvetov, ampak ga posluša in je njegova testna publika, ki zagotovi prostor za zaupne pogovore o izzivih in ovirah, s katerimi se srečujejo priseljenci in etnične manjšine.

Mentorji pomagajo mentorirancem tudi pri identifikaciji in odpravljanju lukenj v njihovem znanju, sposobnostih in kompetencah, da se okrepi njihov samorazvoj. S tem tudi zagotovimo, da se oblikujejo odločitve o ciljih programa mentorstva proaktivno in da je prispevek mentorja in mentoriranca k programu enakovreden. Pomembno je, da si mentor vzame vnaprej dogovorjeni čas, da gradi odnos svetovanja in zaupanja z mentorirancem, da se lahko razvijejo pošteni in učinkoviti pogovori brez odvisnosti.

IZMENJAVANJE ZNANJA

Dober mentor izmenjuje informacije, ideje, mreže, razumevanje in zgodbe; mentorirancem zagotovi vpogled v politično in državljansko udeležbo. Proces izmenjave znanja mora biti proaktiven in osredotočen na gradnjo kapacitet in na potrebe mentorirancev.

To vključuje razpravo o učnem procesu, učne ure vprašanj in odgovorov ali izmenjavo dobrih praks. Ta oblika izmenjave znanja omogoči mentorirancu ne le pridobiti teoretičnega znanje, temveč tudi praktično znanje o raznolikih oblikah državlanskega udejstvovanja.

Mentor tako mentorirancu zagotovi uporabne napotke za dobre prakse in morebitne pasti njihovih dejanj ali dejavnosti. To mentorirancu omogoči boljše razumevanje pravil, norm in oblik državlanskega udejstvovanja in krepí samozavest za večjo državljansko participacijo.

KULTURNA ODZIVNOST

Mentor se mora poučiti o kulturi, ki ji pripada mentoriranec, in prilagoditi učne metode, da odražajo načine komunikacije in učenja, ki so mentorirancu blizu, zato da se doseže kar največ učnih priložnosti za mentoriranca in zagotovi, da mentorski odnos temelji na medsebojnem spoštovanju. Mentor mora prepoznati pomembnost vključevanja kulturnih referenc mentoriranca v vse vidike mentorskega odnosa.

Mentor razvije ustrezno učno okolje, ki upošteva mentoriranca in njegove kulturne in socialne izkušnje. Delujejo kot vodniki, mediatorji, svetovalci, inštruktorji in zagovorniki mentorirancev, pomagajo uspešno povezati njihovo kulturno in na skupnosti temelječe znanje z razvojem njihovih državljskih kompetenc in veščin.

MEDIACIJA IN ZAŠČITA

Kadar je ustrezno, lahko mentor pomaga mentorirancem tako, da deluje kot mediator. V tej vlogi lahko mentorji mentorirancem pomagajo pri srečevanju s težkimi situacijami, tako da posredujejo pri drugih institucijah v njihovem imenu ali delujejo kot posredniki med različnimi posamezniki ali skupinami.

PREDNOSTI BITI MENTOR

- Osebno zadovoljstvo ob pomoči strokovnjakom pri državljanski participaciji priseljencev in etničnih manjšin
- Sveže ideje/perspektive in najnovejše informacije, ki jih poda strokovnjak
- Delo na drugačnem področju ali v drugi vlogi
- Razširitev strokovne mreže
- Karierni razvoj (poleg življenjepisa!)
- Prispevek k večji socialni koheziji in socialni pravičnosti

KOMPETENCE MENTORJA

Kulturna odzivnost: Mentor mora biti sposoben ustvariti okolje, ki spodbuja in sprejema kulturo mentoriranja. Mentor mora uporabiti mentorirančeve kulturne izkušnje kot podlago, na kateri razvija njihovo državljansko znanje in sposobnosti.

Dostopnost: Mentor mora biti sposoben redno komunicirati z mentorirancem, zato da se vzdržuje komunikacija. Dober mentor mora ohranjati osebne in profesionalne meje, hkrati pa ne sme ustvariti prevelike distance ali biti nedostopen.

Uspešen komunikator: Mentor mora biti odprtega duha, ko posluša mentoriranja, ne sme ga ocenjevati, spodbujati ga mora h govorjenju in sodelovanju v razpravi. Kar mentoriranec pove, mora mentor analizirati, narediti refleksijo in pripraviti ustrezne odgovore.

Močan interes za razvoj drugih: uspešni mentorji imajo prirojen interes za pomoč drugim, da prepoznajo in dosežejo njihov potencial. Tovrsten odziv je pomemben za vzpostavitev in ohranjanje samozavesti mentoriranja.

Prilagodljivost: širina mentorjevega okvira kompetenc odraža kompleksnost njihove vloge. Bolj kot katera koli vloga pri razvoju mentorstvo zahteva veliko prilagodljivosti in pozornosti za spreminjajoče se potrebe mentoriranja.

Enakopravnost: enakopravnost mora biti vpeta v vse faze razvoja programa mentorstva kot načelo mentorskega odnosa. Tako se zagotovi, da je mentorski odnos kooperativen, sodelovalen in proaktiven.

DOBRE PRAKSE ZA MENTORJA

Priporočamo, da ...

- poslušate potrebe mentoriranja in se nanje ustrezno odzovite.
- izmenjujete znanje, izkušnje in dobre prakse z mentorirancem.
- zagotovite tako podporo mentorincu, ki upošteva njegove potrebe.
- ohranjate reden stik z mentorirancem.
- ohranjate samozavest in zaupanje pri vprašanjih, izzivih in ovirah, o katerih razpravljate v programu mentorstva.
- z mentorirancem sodelujete interaktivno in proaktivno.
- priznavate raznolike kulturne potrebe mentoriranja.

Priporočamo, da ne ...

- predvidevate, da obstaja le en »najboljši« način za reševanje problema – v mentorskem odnosu izražate refleksivnost, kritičnost in proaktivnost,
- dajete navodil mentorincu, ampak ohranjate medsebojno spoštovanje,
- predvidevate, da mentorstvo vedno deluje – bodite kritični do svojih dejanj.

Vloga mentoriranja

PREDANOST

Dober mentoriranec je predan programu in se je pripravljen učiti ter sprejeti mentorjevo konstruktivno kritiko. Poleg tega se mora mentoriranec udeleževati vseh srečanj in sestankov, ki so vnaprej dogovorjeni z mentorjem. To od mentoriranja zahteva, da se vzajemno udeleži in posveča programu mentorstva, da se izpolnijo nameni in cilji programa.

PROAKTIVNI UDELEŽENCI

Program mentorstva temelji na partnerstvu in sodelovanju med mentorjem in mentorirancem. Od mentoriranja se zahteva, da je dejavno vključen v proces odločanja z mentorjem, upošteva pa tudi namene in cilje programa mentorstva. To zagotovi obojestransko udeleževanje in sodelovanje obeh akterjev.

RADOVEDNOST

Radovednost pomaga pri vzpostavljanju trdnega učnega odnosa in pomaga pri učnem napredku. Ko se udeležite srečanj, vnaprej pripravite določena vprašanja, naloge ali potrebe. Zavedajte se, da mentor mogoče nima vseh odgovorov, toda dober mentor mora mentoriranja usmeriti v nove smeri in mu podati svoje izkušnje. Bodite pripravljeni vprašati za primere in poslušati zgodbe.

KAKŠNE SO DOBRE STRANI STATUSA MENTORIRANCA

- Povečano poglobljeno zanje in veščine, ki omogočajo večjo državljansko participacijo
- Povečan občutek samozavesti in vrednosti
- Prejemanje nasvetov iz prve roke od izkušenejšega mentorja
- Širjenje mreže/stikov, kar krepi državljansko participacijo
- Razvoj širšega strokovnega znanja

DOBRE PRAKSE ZA MENTORIRANCA

Priporočamo, da ...

- si vzamete čas za mentorstvo – vedno poskrbite, da dokončate vse naloge in se udeležite vseh srečanj, ki so vnaprej dogovorjena z mentorjem,
- se z mentorjem dogovorita o potrebah in ciljih, ko vzpostavita mentorski odnos. Tako zagotovita, da so pričakovanja glede programa jasna,
- ste odprti za nove ideje in ste se pripravljeni naučiti nove spretnosti in državljanske kompetence,
- poslušate nasvete in povratne informacije brez predsodkov,
- ohranjate redne stike z mentorjem,

- se pripravite na srečanja, vprašanja po možnosti pošljite že vnaprej, da si mentor lahko vzame čas za razmislek in se pripravi,
- ste dejavni in proaktivni v mentorskem odnosu.

Priporočamo, da ne ...

- pričakujete od mentorja, da ima vse odgovore, in ne pričakujete, da ima najboljšo rešitev za vse izzive, s katerimi se srečujete,
- ocenjujete mentorjevih nasvetov kritično,
- predvidevate, da mentorstvo vedno deluje, saj ima vsakdo svoj učni slog, in ta morda ni najprimernejši za vas,
- pozabite, da se tudi mentorji učijo od mentorirancev.

Vloga koordinatorja projekta

Ključno je, da je koordinacija programa mentorstva ustrezno strukturirana, saj program drugače nima možnosti za uspeh. Zato mora imeti vsak program mentorstva določeno osebo, ki je odgovorna za lokalno koordinacijo svojega projekta.

Koordinator projekta je lahko zaposlen s polnim ali skrajšanim delovnim časom (odvisno od števila vključenih mentorjev/mentorirancev). Splošna vloga koordinatorja projekta je koordinacija in podpora programu mentorstva.

Izbor udeležencev

Določanje postopkov izbora in oblikovanje kriterijev za mentorje in mentorirance.

Od koordinatorja projekta se zahteva, da ugotovi glavne sposobnosti in kompetence mentorjev in mentorirancev, ki so ključne za program mentorstva. Poleg tega bo moral koordinator projekta izbrati primeren proces selekcije, da zagotovi, da mentorji in mentoriranci ustrezajo pogojem za osebno specifikacijo.

Organizacija in koordinacija usposabljanja za mentorja in mentoriranca

Organizacija in koordinacija usposabljanja od koordinatorja projekta zahteva, da najprej oceni in ugotovi izobraževalne potrebe mentorjev in mentorirancev, nato pa izbere primerne učitelje.

Zagotavljanje redne podpore za mentorja in mentorirance

Izvajanje usposabljanja in strokovnega razvoja.

Mentor in mentoriranec morata imeti dostop do podpornega gradiva, virov in nasvetov v procesu programa mentorstva. Te zadeve mora urejati koordinator projekta. Ne sme biti preveč obremenjujoče, zadostovati mora, da se pari zavedajo, da so del širše mreže udeležencev.

Koordinacija nadzora in evalvacijskega procesa

V mentorskem programu je treba načrtovati strategijo za nadzor in učinke evalvacije. Koordinator mora nadzorovati dejavnosti mentorja in mentoriranca in pisati poročila, ki temeljijo na dokazilih, da pridobi bolj poglobljeno oceno od mentorja in mentoriranca.

Upravljanje proračuna – upravljanje financ programa

Potrebno je dobro finančno načrtovanje in upravljanje, da se zagotovi tekoče delovanje programa mentorstva. To vključuje ustrezno upravljanje sredstev, osebja in nadzorovanje stroškov projekta.

Koordiniranje administrativnih nalog povezanih s programom

To vključuje zagotavljanje nemotenega poteka programa in upravljanje vsakodnevnih administrativnih nalog.

Oblikovanje strategije za odnose z javnostjo/komunikacije

Publiciteta programa ima lahko pozitiven vpliv na njegov uspeh. Koordinator projekta mora zagotoviti zadostno oglaševanje in diseminacijo programa mentorstva široki paleti ljudi.

Zagotoviti je treba, da se načela enakopravnosti, kulturne odzivnosti in medsebojnega upoštevanja ohranjajo v celotnem programu mentorstva

Mentorski odnosi morajo temeljiti na participatorni praksi, namenjeni opolnomočenju priseljencev in etničnih manjšin. Načela, kot so enakopravnost, kulturna odzivnost in medsebojno spoštovanje, imajo ključno vlogo pri oblikovanju struktur, ki podpirajo participacijo, sodelovanje in skupno razumevanje.

NAJBOLJŠA PRAKSA

Koordinator projekta lahko izboljša kredibilnost programa mentorstva, tako da, kjer je mogoče, poskuša pridobiti akreditacijo programov v državnih izobraževalnih institucijah za vseživljenjsko učenje.

Tako lahko omogoči, da priseljenci in etnične manjšine pridobijo certifikate in večjo kredibilnost svojih državljskih kompetenc in znanja.

IZBIRANJE MENTORJA

Izbira dobrega in učinkovitega mentorja je eden ključnih dejavnikov, ki bo pomembno vplival na uspeh programa za mentorje. Zagotoviti morate, da v procesu selekcije temeljito preučite sposobnosti in kompetence potencialnih mentorjev, hkrati pa jim ne jemljite poguma s številnimi obrazci in prijavnici. Poleg tega se osredotočite na ključne kompetence, sposobnosti in znanje, ki so ključni za mentorja.

Mentorji se lahko izbirajo iz množice disciplin/karier, primarni namen pa je zagotavljanje, da bodo predstavljali nabor mentorjev, ki bo omogočal ustrezno ujemanje z mentoriranci. Vendar pa je glede na namene in cilje te zbirke orodij zaželeno, da se izbere nekaj mentorjev, ki so sami priseljenci ali so člani etničnih manjšin in so že integrirani v lokalno skupnost. Tovrstno mentorstvo med vrstniki je lahko zelo učinkovito.

ZNAČILNOSTI DOBREGA MENTORJA

Stopnja izobrazbe – Mentorjeva stopnja izobrazbe bo zagotovila informacije o njegovem izobraževalnem ozadju.

Profesionalne izkušnje in strokovno znanje – Mentorjeve profesionalne izkušnje bodo zagotovile informacije o tem, koliko let delovnih izkušenj ima in kje je bil prej zaposlen.

Komunikacijske spretnosti – Ena od ključnih spretnosti, ki se zahtevajo od mentorja, je uspešno komuniciranje z mentorirancem. Pomembno je, da se zagotovi, da zna potencialni mentor poslušati brez predsodkov ter kazati zanimanje in pozornost.

Poleg tega so ciljna skupina te zbirke orodij priseljenci ter etnične in kulturne manjšine, zato mora mentor prepoznati pomembnost vključevanja kulturnih vidikov mentoriranja v procesu učenja.

Kulturna odzivnost – Mentor se mora zavedati kulturnega ozadja in izkušenj mentoriranja, da zagotovi, da program mentorstva vključi razpon izkušenj in sociokulturnih ozadij, iz katerih izhajajo mentoriranci.

Preverjanje podatkov – kot je ustrezno.

Zavezanost/Čas, namenjen mentorirancu – Dober mentor mora biti dostopen, zato je pomembno oceniti čas, ki ga potencialni mentor lahko posveti mentorstvu.

IZBIRNI KRITERIJI ZA MENTORIRANCA

Namen procesa izbire mentoriranja je zagotoviti, da se temeljito preučijo sposobnosti, luknje v znanju in izobraževalne potrebe potencialnega mentoriranja. Poleg tega se mora zagotoviti, da potencialni mentoriranci izrazijo svoje interese in predanost programu. Končno se lahko informacije iz prijavnice mentoriranja uporabljajo v prihodnjih procesih izbire parov mentorja in mentoriranja.

Veščine in kvalifikacije – Informacije o veščinah in kvalifikacijah mentoriranja lahko zagotovijo dobro ozadje za ocenjevanje pomanjkljivosti in izobraževalnih potreb.

Pričakovanja za mentorsko shemo – Informacije o pričakovanjih mentorirancev so lahko uporabne pri oblikovanju okvira, namenov in ciljev programa mentorstva in za ugotavljanje, če je program primeren za mentoriranja.

Zavezanost/Čas, namenjen mentorstvu – To je ključni element uspeha programa mentorstva, tako da mora proces selekcije zagotoviti informacije o mentorirančevi zavezanosti k sodelovanju in končanju programa.

Druge veščine:

Komunikacijske veščine: (aktivno znanje jezika države sprejemnice, če je mogoče) – Razumevanje, poslušanje in proaktivna vloga v razpravah.

Radovednost: Zagnanost za učenje in večjo participacijo v državljanskem življenju.

Proces izbire

Poglavje na kratko opisuje tri primere procesov izbire: prijavnica, intervju in pregled referenc/preverjanje ozadja.

V mentorskem programu lahko uporabite vse tri postopke; vendar pazite, da ne boste jemali poguma potencialnim kandidatom s številnimi postopki ali obrazci. Med odločanjem o ustreznem procesu izbire morate pomisliti na potrebe vašega programa in najboljše načine, da jim zadostite.

Procesi izbire zagotavljajo, da imata mentor in mentoriranec ključne kompetence, sposobnosti in znanja, ki so potrebni za učinkovit program mentorstva. Poleg tega bo proces zagotovil varno in konstruktivno okolje, v katerem se bo odvijal mentorski proces. Obstaja več procesov izbire, ki jih lahko uporabite:

Izpolnjena prijavnica – Informacije na prijavnici vam bodo pomagale pri odločanju, če potencialni mentor ali mentoriranec ustreza zahtevam programa, da ugotovite, če lahko v njem sodeluje ali ne.

Osebni intervjuji z morebitnimi mentorji/mentoriranci – Kakor prijavnica tudi intervju omogoča vpogled v primernost potencialnih kandidatov za program. Poleg tega je dobra priložnost za pogovor z mentorjem/mentorirancem, da se ustvari mnenje o njegovih komunikacijskih veščinah in pričakovanjih od programa.

Pregledi referenc in preverjanje ozadja – Namen pregleda referenc in preverjanja ozadja je zagotoviti, da so informacije iz prijavnice ali intervjuja resnične.

Zaupnost – Informacije, ki jih data mentoriranec in mentor se morajo obravnavati STROGO ZAUPNO in se uporabljati le za namen programa mentorstva. Osebni podatki mentorja in mentoriranja se ne smejo posredovati nikomur izven programa mentorstva.

Kriteriji ujemanja

Ko so mentorji in mentoriranci izbrani, je naslednji korak določanje para mentor-mentoriranec tak, da ustreza potrebam obeh.

Mentor in mentoriranec se morata ustrezno ujemati, to je zelo pomembno za program mentorstva in je ključ do oblikovanja konstruktivnega mentorskega odnosa.

Spol – priporočamo, da oblikujete pare mentorjev in mentorirancev istega spola, da se izenači razmerje moči in zagotovi partnersko delo med njima. Ženska z ozadjem iz etničnih in kulturnih manjšin se lahko, npr., počuti neprijetno ob deljenju izkušenj in skrbi z mentorjem moškega spola.

Etnično ozadje/znanje jezika poleg angleščine, če je mogoče – Ciljna skupina zbirke orodij so priseljenci in etnične ali kulturne manjšine, ki mogoče ne govorijo tekoče jezika države sprejemnice. Oblikovanje para mentorja in mentoriranja z znanjem istega jezika, če je mogoče, lahko olajša komunikacijo in kulturno razumevanje med njima.

Profesionalni interesi/pričakovanja: Oblikovanje para mentorja in mentoriranja z istimi interesi lahko zagotovi uresničevanje potreb in pričakovanj do programa.

Čas, namenjen mentorstvu: Oblikovanje para mentor-mentoriranec s podobnimi delovnim časom in vzorci lahko olajša dogovarjanje, ko se odvija program mentorstva.

Upoštevate lahko še:

Individualne preference: Mentor in mentoriranec imata lahko individualne preference za delo drug z drugim; dobro ju je spodbuditi, da to raziščeta.

Primer urnika usposabljanja

9.15 – 9.20	Uvod v usposabljanje
9.20 – 9.35	Vaje za prebijanje ledu
9.35 – 10.40	Kdo je mentor/mentoriranec? Kaj je mentorstvo?
10.40 – 11.00	Odmor
11.00 – 11.15	Najdite nekoga, ki je ...
11.15 – 11.30	Predstavitev vrst mentorstva
11.30 – 11.45	Oblikovanje mentorske pogodbe
11.45 – 11.55	Povratne informacije
11.55 – 12.10	Evalvacija
12.10 – 12.20	Konec usposabljanja

Splošne opombe za učitelja

Struktura in vsebina vsakega usposabljanja je odvisna od specifičnih potreb skupine, s katero delate. Struktura usposabljanja bo na primer odvisna od tega, če je namenjena mladim priseljencem, odraslim ali strokovnjakom. Priročnik najprej opiše splošne informacije, ki jih mora vsebovati vsako usposabljanje. Nato bo v priročniku opisan primer usposabljanja za mlade priseljenke.

SPLOŠNA VSEBINA USPOSABLJANJA

Usposabljanje mora biti sestavljeno iz naslednjih štirih glavnih delov:

Prvi del: Dejavnost za prebijanje ledu

Namen dejavnosti:

Namen dejavnosti za prebijanje ledu je boljše poznavanje udeležencev in sproščanje. Dejavnost mora biti kratka, vsebovati mora nekatere zabavne in interaktivne elemente.

Rezultat dejavnosti:

Na koncu dejavnosti za prebijanje ledu naj bi se udeleženci bolje poznali.

Drugi del: Program mentorstva – osnovne informacije

Mentorski odnos lahko opišemo na različne načine (glej 2. del). Zato je namen te dejavnosti izmenjevati in razpravljati o izkušnjah in mnenjih o tem, kaj sestavlja dober mentorski odnos.

Namen dejavnosti je zagotoviti, da se mentor in mentoriranec zavedata načel programa, da jih razumeta podobno kot svoje vloge in pričakovanja.

Vsak udeleženec se vključi v shemo s svojimi individualnimi cilji, izkušnjami, mnenji in percepcijami o tem, kaj je dober mentorski odnos. Prvi del tega sklopa se lahko začne z izmenjevanjem zgodb, primerov, mnenj in percepcij o dobrih, slabih, nenavadnih in frustrirajočih izkušnjah mentorstva ali katerega drugega podpornega ali svetovalnega odnosa. To bo dobro za vse udeležence, ki predstavljajo svoje strokovno znanje, in bo omogočilo udeležencem razumeti, da so sami v drugih kontekstih mentor/mentoriranec, čeprav iščejo mentorja/mentoriranca. Prav tako vsakemu udeležencu omogoča, da ima občutek, da sodelujejo z medsebojnim razumevanjem. Humor, ki se pojavi pri medsebojnem sodelovanju, tudi pomaga pri prebijanju ledu.

Udeleženci se morajo spodbujati, da ponovno premislijo, razpravljajo in delijo dobre prakse mentorstva, da se vzpostavijo načela mentorskega odnosa. Dejavnost temelji na potrebah udeležencev.

Tretji del: Oblikovanje mentorskih odnosov

Četrty del: Trajnostnost in evalvacija

OGREVALNE DEJAVNOSTI

Ime dejavnosti	IGRA IGRAČ
Opis	Udeleženci bodo sedeli v krogu. Moderator usposabljanja bo imel majhno igračo, ki se jo z lahkoto podaja med člani. Vsak udeleženec se bo predstavil v 4 besedah, začel bo moderator. Ko se moderator predstavi, igračo poda drugemu članu skupine. Vsakič ko oseba dobi igračo, se mora opisati v 4 besedah in igračo podati naslednji osebi. Ko se v 4 besedah opišejo vsi udeleženci, se igrača vrne moderatorju.
Cilji	Spoznavanje imen članov skupine. Dajanje zagona skupini po verbalni dejavnosti.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Igrača, ki se lahko podaja naokrog.

DRUGE MOŽNE DEJAVNOSTI ZA PREBIJANJE LEDU

Vrsta dejavnosti, ki jo boste izbrali za prebijanje ledu, je odvisna od cilja, ki ga želite doseči. Če želite npr. dobesedno prebiti led in spodbuditi pogovor v skupini, so lahko učinkovite naslednje dejavnosti:

Malo znano dejstvo

Udeležence prosite, naj povedo svoje ime, vlogo, od kod prihajajo itd. in kaj manj znanega o sebi.

To »malo znano dejstvo« postane humanizirajoč element, ki briše razlike, kot so razred/ status v prihodnji interakciji.

Pravilno ali narobe

Udeležence prosite, da se predstavijo in povedo tri ali štiri trditve o sebi, s tem da je ena od njih napačna. Preostanek skupine glasuje o tem, katera je napačna. Dejavnost pomaga pri boljšem prepoznavanju drug drugega kot posameznika, hkrati pa pomaga začeti interakcijo v skupini.

Intervjuji

Udeležence prosite, da se razdelijo v pare. Vsaka oseba intervjuva svojega partnerja za nekaj časa. Ko se skupina spet združi, vsaka oseba drugega intervjuvanca predstavi preostanku skupine.

Reševalci problemov

Udeležence prosite, da se razdelijo v majhne skupine. Ustvarite preprost scenarij problema za njih in naj ga poskusijo nekaj časa reševati. Ko skupina analizira problem in pripravi povratne informacije, vse skupine prosite, naj predstavijo svojo analizo in rešitve širši skupini.

Igra aliteracij

Sedite v krogu in moderator razloži igro. Začnite: »Sem Sandra in rada spim.« Naslednja oseba mora nato reči: »To je Sandra, rada spi, jaz sem Katja in imam rada kuščarje.« Lahko pove tudi kaj podobnega. Igra se nadaljuje v krogu, dokler spet ne pride do moderatorja, ki si poskusi zapomniti imena in stvari, ki jih imajo radi.

Če je cilj predvsem osredotočen na krepitev tima, so lahko primerne naslednje dejavnosti:

Človeški bingo

Moderator vnaprej naredi mrežo, na kateri so: »najljubša knjiga, najljubša hrana/pijača, najljubša barva ...« ali specifične stvari, ki jih želite za skupino. Skupina mora iti po sobi in iskati ljudi, ki bodo zapolnjevali polja, dokler ne zapolnjenijo vseh.

Zgradite nekaj

Naslednja dejavnost za krepitev tima je lahko zelo zabavna in spodbudi pogovor. Razvrstite udeležence v skupine po 3 ali 4 (odvisno od števila), pogledajte, kdo lahko kaj zgradi, dela skupaj, nato pa vse testirajte. Primeri so lahko: kdo lahko zgradi najboljši čolniček ali letalo iz papirja in ga splavi oz. poskrbi, da vzleti, papirnato letalo itd. Še ena možnost je: zgradite stolp iz suhih špagetov in lepila ter ugotovite, katera skupina bo imela najvišji stolp, ki bo stal brez podpore.

Človeška mreža

Ta dejavnost za prebijanje ledu se osredotoča na način, kakor se ljudje v skupini povezujejo in so odvisni drug od drugega. Moderator začne s klobčičem volne. En del zadrži pri sebi, klobčič poda enemu od udeležencev, ta pa predstavi sebe in svojo vlogo v organizaciji. Ko se ta oseba predstavi, jo prosite, naj preda klobčič naslednjemu v skupini. Oseba, ki predaja klobčič, mora opisati, kako se povezuje (ali pričakuje, da se bo) z drugo osebo. Proces se nadaljuje, dokler se vsi ne predstavijo. Soodvisnost med timi se pokaže tako, moderator na začetku potegne niti in roke vseh se morajo premakniti.

Izziv z žogo

Vaja ustvari preprost, časovno omejen izziv, ki timu pomaga, da se osredotoči na skupne cilje in spodbudi ljudi, da vključijo druge ljudi.

Moderator skupino postavi v krog in vsako osebo prosi, da vrže žogo prek kroga, s tem da najprej pove svoje ime, nato pa ime osebe, kateri bo vrgla žogo (prvih nekaj poskusov bo oseba žogo vrgla nekemu, katerega ime že pozna). Ko vsaka oseba v skupini vrže žogo vsaj enkrat, je čas za izziv – podati žogo vsem članom skupine tako hitro, kot je mogoče. Izmerite čas procesa, nato pa prosite skupino, naj ta čas izboljša. V nadaljevanju izziva bo tim izboljšal proces tako da bodo, na primer, udeleženci stali bliže drug drugemu. Tako se bo skupina naučila delovati kot tim.

Upanja, strahovi in pričakovanja

Dejavnost je najboljše izvedena, ko udeleženci že dobro razumejo izzive tima. Ljudi razvrstite v skupine po 2 ali 3 in jih prosite, da razpravljajo o svojih pričakovanjih glede dogodka ali dela, ki jih še čaka, nato pa kakšni so njihovi strahovi in upi. Zberite odgovore skupine tako, da zberete 3-4 upe, strahove in pričakovanja parov ali trojčkov.

Ime dejavnosti	VAJA INTERVJU V PARIH
Opis	Prosimo udeležence, da za to vajo izberejo partnerja, po možnosti nekoga, ki ga ne poznajo. Vsak udeleženec dobi določeno količino časa, da intervjuje drugo osebo in zabeleži odgovore na naslednja vprašanja.
Nujni pripomočki	Vprašalnik za intervju v parih, kemični svinčnik
Rezultat dejavnosti	Odgovori na naslednja vprašanja bodo ponovno uporabljeni pri oblikovanju parov mentorjev in mentorirancev. Posebna pozornost naj se nameni vprašanjem #2 in #3, saj bo te informacije zabeležil učitelj, ko bo določal potrebe usposabljanja.

VPRAŠALNIK ZA INTERVJU V PARIH

1. vprašanje

Ali mi lahko, prosim, poveste kaj o sebi, posebno, kar je po vašem mnenju povezano z mentorstvom?

2. vprašanje

Katere veščine in/ali katerega znanja bi se bilo po vašem mnenju dobro naučiti?

3. vprašanje

Kaj pričakujete od tega usposabljanja?

Kdo je mentor/mentoriranec?

Sledi nekaj iger, ki razkrijejo vloge in odgovornosti mentorja (kot tudi zadeve, za katere ni odgovoren). To je eden izmed najpomembnejših sklopov usposabljanja, bolj kot je zabaven, bolj se bo ohranil v spominu.

Ime dejavnosti	KDO JE MENTOR?
Opis	Uporaba nevihte možganov lahko pomaga razjasniti, kaj je mentor, in da prostovoljec seznam kvalitet, h katerim naj stremijo.
Napotki za ustrezno izvedbo	
Zahteve	Vnaprej pripravite: Pripravite tablo z listi, kartončke s slikami različnih ljudi, rdeč, črn in moder marker, s katerim se bo pisalo na tablo z listi
Metodologija	Medtem, ko razpravljate o vlogi mentorja, lahko uporabite tablo z listi, kamor boste napisali seznam, ki opisuje vlogo mentorja. Razdelite udeležence v skupine po 4–5 ljudi. Na tablo z listi napišite v dveh stolpcih »Mentor je« in »Mentor ni«. Uporabite kartončke, ki so pripravljene pozneje v priročniku, in naprosite vsako skupino, da iz kartončkov izbere osebo, o kateri menijo, da je lahko in da ne more biti mentor. Ko se dejavnost konča in so vsi kartončki dodeljeni, vsako skupino vprašajte o njihovih izbirah. Medtem, ko razpravljate o tem, kakšne so značilnosti mentorja, lahko skupini predlagate, da razmisli o značilnostih dobrega mentorja. Uporabijo naj nevihto možganov in oblikujejo seznam: • kakovosti svojih mentorjev; • kakšni mentorji želijo biti sami; • kakšne mentorje želijo imeti.

Ime dejavnosti	KDO JE MENTORIRANEC?
Opis	Podobno kot pri prejšnji dejavnosti; prosite udeležence, naj ostanejo v istih skupinah. Ko razpravljate o vlogi mentoriranja, lahko uporabite tablo z listi, kamor boste zapisali seznam, ki opisuje vlogo mentoriranja. Pomnite: Ni dobrih ali slabih odgovorov!

Napotki za ustrezno izvedbo	
Nujni pripomočki	Tabla z listi, kemični svinčnik in kartončki za to dejavnost
Metodologija	V istih skupinah kot prej na listno tablo zapišite dva stolpca: »Mentoriranec je ...« in »Mentoriranec ni ...« Ponovno uporabite iste kartončke in vsako skupino prosite, da na kartončkih izbere osebo, za katero misli, da je lahko mentoriranec, in osebo, za katero menijo, da ne more biti. Po koncu dejavnosti, ko so vsi kartončki dodeljeni, vsako skupino vprašajte po njihovih izbirah. Ker bodo skupine uporabljale isti seznam kartončkov, bo dejavnost udeležencem pomagala razumeti, da je vsakdo lahko mentor ali mentoriranec. Medtem ko razpravljate o tem, kaj je mentoriranec, lahko skupini predlagate, da razmisli o značilnostih dobrega mentoriranja. Uporabijo naj nevihto možganov o kakovosti mentoriranja, ki bi jih sami želeli imeti. Tehnika nevihte možganov lahko pomaga razjasniti, kaj je mentoriranec, in zagotovi prostovoljem seznam kvalitet, h katerim naj stremijo.

Ime dejavnosti	NAJDITE NEKOGA, KI JE...
Napotki za ustrezno izvedbo	
Zahteve	Predpriprave Med odmorom preletite dokončane intervjuje in poskrbite, da seznam veščin za to vajo odraža veščine, ki jih ima skupina. Opis dejavnosti Vnaprej pripravite: nalepke s seznamom lastnosti, ki opisujejo dobrega mentorja, skupaj s seznamom državljskih kompetenc in veščin, ki udeležencem mogoče manjkajo (glejte spodnjo razpredelnico).

Metodologija	Udeležence razdelite v dve skupini: na mentorje in mentorirance: Udeleženci, ki so (ali igrajo vlogo) mentorja, naj izberejo eno veščino, ki opisuje njihovo prednost in tri lastnosti, ki opisujejo njihovo osebnost. Udeleženci, ki so (ali igrajo vlogo) mentoriranca, naj izberejo eno veščino, ki bi se jo radi naučili, in tri lastnosti, ki opisujejo osebnost mentorja, s katerim bi radi delali. Prosimo, upoštevajte, da morata biti jezik in besedišče, ki opisujeta seznam veščin in lastnosti, primerna za skupino, s katero delate. Na primer, besedišče mora biti drugačno, če delate z mladimi ljudmi, strokovnjaki ali z ljudmi, ki imajo omejeno znanje angleščine. Ko je izbor veščin in lastnosti končan, bi morali biti sposobni oblikovati pare mentor-mentoriranec glede na veščine, ki so jih označili. Povzemite vajo.
--------------	---

Kartončki za dejavnost »Kdo je mentor/mentoriranec?«

Prijatelj	Svetovalec
Poslušalec	Zdravnik
Medicinska sestra	Brat
Sestra	Varuh
Socialni delavec	Stari starš
Varuška	Odvetnik
Blagajnik	Trener
Direktor	Tajnica
Prostovoljec	Učitelj

Nalepke za dejavnost »Poiščite nekoga, ki...«

Ima prijazen obraz	Lahko se je z njim/njo pogovarjati	Me posluša	Zna peti	Zna plesati
Dela ustvarjalno	Se zna organizirati sam(-a)	Postavlja trdne meje	Oblikuje akcijski načrt	Ohranja pozitiven odnos
Zna kuhati	Dober športnik(-ca)	Samoza-vesten(-a)	Igra nogomet	Govori naglas
Igra v glasbeni skupini	Zna hitro tipkati	Dela v informacijski tehnologiji	Zna napisati dobro zgodbo	Ima podoben način življenja
Zna dobro upravljati z denarjem	Dobro izvaja predstavitve	Vodja	Dober govorec	Je podporen(-a)

Ime dejavnosti	VRSTE MENTORSTVA
Nujni pripomočki	Tabla z listi, kemični svinčnik
Metodologija	Predpriprave Pripravite tablo z listi, na katerih je razpredelnica, na kateri je kratek opis različnih vrst mentorstva. Ko se razkrije par mentor in mentoriranec, na kratko opišite različne vrste mentorstva. Lahko uporabite pripravljeno tablo z listi. Te informacije bodo pomagale udeležencem izbrati primerno obliko mentorstva glede na njihove potrebe in zahteve. Opis dejavnosti Udeležence prosite, naj delajo v parih, razpravljajo in se na koncu strinjajo o metodi, ki jim bo najbolj ustrezala.

Ime dejavnosti	OBLIKOVANJE MENTORSKE POGODBE
Opis vaje (15 minut)	Dejavnost udeležencem omogoči čas za razmislek o: • namenu svojega mentorskega odnosa: cilji, nameni in pričakovanja za program mentorstvo; • logistiki mentorskega odnosa: pogostost, oblika in kraj srečanja, vodenje evidence in spremljanje napredka.
Metodologija	Udeležence, ki delajo v parih, naprosite, da razpravljajo in se zedinijo o enem odgovoru na vsako vprašanje v pogodbi o mentorstvu. Ko je pogodba sklenjena, vprašajte udeležence, če bi radi svoje izkušnje delili z skupino.

Ime dejavnosti	OBLIKOVANJE MENTORSKIH ODNOSOV
Opis	Namen dejavnosti Prvi korak v učnem procesu je ugotoviti, kaj natančno se je treba naučiti. Ta čas mora biti namenjen razmišljanju o tem, kaj želi vsak udeleženec pridobiti iz sheme. Nekateri udeleženci mogoče želijo pomoč pri zelo specifičnih ciljih (izboljšanje predstavitvenih sposobnosti, širjenje znanja o pravnih, strukturnih in institucionalnih dejavnostih državljskih organizacij), drugi pa imajo manj specifične cilje. Tako je ključno imeti dovolj časa za oblikovanje osebnih ciljev v mentorskem programu na začetku odnosa. Dejavnost omogoča udeležencem čas za razmislek o: - namenu mentorskega odnosa: cilji, nameni in pričakovanja glede programa mentorstva; - logistiki mentorskega odnosa: pogostost, oblika in kraj srečanja, vodenje evidence in spremljanje napredka.
Metodologija	Vaja naj bi vsem udeležencem pomagala pri ugotavljanju pričakovanj glede programa mentorstva. Ko mentor in mentoriranec izpolnita obrazec o analizi potreb, se morata o njih pogovoriti oba partnerja. V tem času se mentor in mentoriranec strinjata glede: - namena programa mentorstva; - obsega podpore; - pogostosti srečanj in načinu komuniciranja.
Rezultat dejavnosti	Namen vaje je zagotoviti, da oba partnerja razumeta pričakovanja drug drugega in potrebe glede programa mentorstva. Potrebno si je zapomniti, da mentor in mentoriranec igrata ključno vlogo v mentorskem odnosu. Ko se strinjata glede namenov in ciljev, sta mentor in mentoriranec pripravljena, da se dogovorita o pogojih in rokih programa mentorstva.

MENTORSKA POGODBA

Kaj je vaš cilj? Kaj bi radi spremenili? Kaj se morate naučiti ali izvesti?	
Želim si <i>(dokončajte stavek z opisom svojega cilja)</i> ...	
Do kdaj si želite to uresničiti?	
Svoj cilj si želim uresničiti do ...	
Kako pogosto bi se radi srečevali?	
Tedensko ☐ Vsaka dva tedna ☐ Mesečno ☐ Drugo ☐ (Prosim, navedite.)	
Kako želite komunicirati?	
Po telefonu ☐ Po e-pošti ☐ Osebno ☐ Drugo ☐ (Prosim, navedite.)	
Kje bi se radi srečevali?	
Podpis mentorja:	Podpis udeleženca:

Trajnostnost in evalvacija

Zadnji del usposabljanja se osredotoča na metode spremljanja napredka in evalvacijo programa mentorstva. Naslednji sklop te zbirke orodij svetuje o evalvaciji in trajnosti programa mentorstva.

Evalvacija programa mora vsebovati evalvacijo mentorskega odnosa in evalvacijo struktur programa. Obe evalvaciji morata biti izvajani vzporedno, saj se le tako zagotovi, da program ustreza potrebam udeležencev.

SPREMLJANJE PROCESOV MENTORSKEGA ODNOSA

Spremljanje procesov odnosa zahteva opazovanje, kaj se dogaja v odnosu med mentorjem in mentorirancem. Mentor in mentoriranec morata prejemati primerno pomoč, ki odgovarja njunim potrebam. Vzpostavite mehanizem rednega stika in povratnih informacij od mentorja in mentoriranca, da se to uresniči. Odgovori na naslednja vprašanja lahko, na primer, pomagajo pri oblikovanju postopka spremljanja procesa:

- Kako pogosto se par srečuje?
- Je med njima dovolj zaupanja?
- Je usmeritev odnosa jasna?
- Ima mentor ali mentoriranec pomisleke glede svojega prispevka ali prispevka druge osebe v odnosu?
- Sta mentor in mentoriranec že dosegla svoje cilje?

SPREMLJANJE PROCESOV IN STRUKTUR PROGRAMA

Ta del nadzora se osredotoča na strukturo in upravljanje programa. Odgovorite, na primer, na naslednja vprašanja:

- Koliko ljudi se je udeležilo usposabljanja?
- Koliko sredstev je bilo potrebnih za usposabljanje?
- Kako učinkovit je bil program mentorstva?
- Kakšne povratne informacije so dali udeleženci?
- So udeleženci predlagali, kako izboljšati program mentorstva?

REZULTAT DEJAVNOSTI

Z iskanjem odgovorov na ta vprašanja boste spremljali program in zbirali podatke, ki so potrebni, da se zagotovi primernost programa. Pri evalvaciji boste mogoče opazovali različne vidike programa.

Ime dejavnosti	EVALVACIJA (PRIMER)
Opis	Pri zadnji vaji zberite mnenja udeležencev o njihovih izkušnjah pri usposabljanju.
Metodologija	Udeleženci naj sedijo v krogu. Vsakega prosite, da pove svoje poglede, mnenja in občutke o usposabljanju. Skupini lahko postavite naslednja vprašanja: • Kaj je bilo na usposabljanju dobro? • Katera dejavnost je bila zanimiva/zabavna? Katera dejavnost je bila težka? • Ali mentorstvo zagotovi, da udeleženci pridobijo uporabne veščine in kompetence?

SKLEPNE PRIPOMBE

Vsem udeležencem se zahvalite, da so sodelovali pri usposabljanju. Udeležencem posredujte svoje kontaktne informacije, če bi želeli še kaj vprašati.

Primeri obrazcev

V nadaljevanju so primeri obrazcev, ki jih lahko uporabite, ali prilagodite svojemu programu.

IZRAŽANJE INTERESA (MENTOR)

Prosimo, bodite pozorni na: Informacije, ki jih boste posredovali, bodo strogo zaupne. Uporabljene bodo zgolj za namene programa. Vašega imena in osebnih podatkov ne bomo razkrili ali posredovali osebam, ki niso vključene v mentorski program.		
Ime in priimek:		
Telefonska številka:		
E-pošta:		
Naslov:		
Osebnostne informacije:		
Spol:		
Datum rojstva:		
Znanje jezikov (poleg slovenščine):		
Izobrazba:		
Sedanji poklic:		
Veščine in izkušnje, ki so relevantne za mentorstvo:		
Količina časa, ki jo lahko namenite mentorstvu:		
Dodatni komentarji:		
Prosimo, napišite dve referenci:		

IZRAŽANJE INTERESA (MENTORIRANEC)

Prosimo, bodite pozorni na:

Informacije, ki jih boste posredovali, bodo strogo zaupne. Uporabljene bodo zgolj za namene programa. Vašega imena in osebnih podatkov ne bomo razkrili ali posredovali osebam, ki niso vključene v mentorski program.

Ime in priimek:		
Telefonska številka:		
E-pošta:		
Naslov:		
Osebnostne informacije:		
Spol:		
Datum rojstva:		
Znanje jezikov (poleg slovenščine):		
Izobrazba:		
Sedanji poklic:		
Veščine in izkušnje, ki so relevantne za mentorstvo:		
Količina časa, ki jo lahko namenite mentorstvu:		
Dodatni komentarji:		
Prosimo, napišite dve referenci:		

ANALIZA POTREB ZA MENTORIRANCA

Kaj pričakujete od mentorstva? Prosim, napišite tri glavne cilje.	
1.	
2.	
3.	
Kaj pričakujete od mentorja? Na kakšen način vam mentor lahko pomaga doseči vaše glavne cilje? Prosim, navedite primere.	
Moji cilji	Kako mi lahko mentor pomaga
1.	
2.	
3.	
Kakšno obliko mentorstva si želite?	
Kdaj/Kje/Kako pogosto se lahko srečate z mentorjem?	
Ko boste odgovorili na navedena vprašanja, se, prosimo, pogovorite z mentorjem. Pomni: To bo ponavadi izpeljano v okviru procesa iskanja para mentor-mentoriranec.	

ANALIZA POTREB ZA MENTORJA

Kaj pričakujete od mentorstva? Prosimo, napišite tri glavne cilje.
1.
2.
3.
Ali imate ustrezne izkušnje?
Ali imate dovolj časa?
Ali potrebujete usposabljanje?
Ko boste odgovorili na navedena vprašanja, se, prosimo, pogovorite z mentorirancem. Pomni: To bo ponavadi izpeljano v okviru procesa iskanja para mentor–mentoriranec.

MENTORJEV DNEVNIK

8

Pripomoček za mentorja/mentoriranca, da zabeleži vsako komunikacijo.			
Datum:			
Mentor:			
Način komunikacije			
Iz oči v oči	☐	Telefon	☐
E-pošta	☐	Drugo	☐
Rezultat:			
Datum naslednjega srečanja:			
Način komunikacije			
Iz oči v oči	☐	Telefon	☐
E-pošta	☐	Drugo	☐
Cilji naslednjega srečanja:			

Aktiven in globalen državljan	Aktiven državljan je oseba, ki ima dejavno vlogo v skupnosti in ki participira na lokalni, nacionalni ali globalni ravni. Globalni državljan je oseba, ki se zaveda širšega sveta, spoštuje vrednote raznolikosti, je ogorčen nad socialnimi krivicami in je pripravljen spremeniti svet, da bi postal pravičnejši in trajnosten.
Begunec, kot ga opredeljuje UNHCR	Begunec, kot ga opredeljuje Konvencija o statusu beguncev ZN iz leta 1951, je posameznik, ki je zaradi »utemeljenega strahu pred preganjanjem, temelječim na rasi, veri, narodni pripadnosti, pripadnosti določeni družbeni skupini ali določenemu političnemu prepričanju, zunaj države, katere državljan je, in ne more ali zaradi takega strahu noče uživati varstva te države, ali oseba, ki nima državljanstva in je zunaj države, kjer je imela običajno prebivališče, pa se zaradi takih dogodkov ne more ali noče zaradi navedenega strahu vrniti v to državo.« Vir: Konvencija in protokol o statusu beguncev: http://www.unhcr.org/protect/PROTECTION/3b66c2aa10.pdf, str. 14 (28. 8. 2013)
Diskriminacija	Obravnavanje posameznika na pristranski in/ali razlikovalni način, ki temelji na dejanskem ali zaznanem/domnevnem članstvu v določeni skupini ali kategoriji. Ne obstaja le negativna, temveč tudi pozitivna diskriminacija.
Državlјanska participacija	Državlјansko participacijo lahko opredelimo kot individualne ali kolektivne dejavnosti, s katerimi se identificirajo in rešujejo problemi, ki so v interesu javnosti. V demokratičnih družbah je izhodišče (a) konvencionalna politična participacija, ki vključuje (i) volitve, (ii) politično reprezentacijo, (iii) politične kampanje, (iv) navezovanje stika in vpliv na politične in vladne uradnike, (v) priključitev, delo za ali darovanje denarja političnim organizacijam in (vi) razpravljanje o politiki; kot tudi (b) bolj neposredna in intervencionistična oblika politične participacije, npr. (i) demonstracije, (ii) bojkot izdelkov, (iii) namerno kupovanje določenih izdelkov iz političnih, etičnih ali okoljskih razlogov, in (iv) vključenost v tožbe, ki so v javnem interesu; in (c) politična ali državljanska participacija v nevladnih organizacijah, vključno s podjetji, skupinami potrošnikov, kulturnimi telesi, okoljskimi interesi, humanitarnimi načeli, sindikati in skupinami, kot so morebitne verske, znanstvene ali športne skupine.

Etnične manjšine	Izraz se večinoma uporablja v zvezi z ljudmi, ki so v manjšini v populaciji na podlagi barve kože, kulture, jezika, vere ali pripadnosti določenemu narodu. Izraz vključuje vse, ki so se rodili v državah sprejemnicah v Evropi ali pa so migrirali, da živijo in/ali delajo v Evropi vključno, na primer, z delavci priseljenci, Romi, Sinti, begunci in prosilci za azil. Izraz vključuje državljane EU in tiste, ki niso državljani EU in zdaj živijo v Evropi.
Etnične in kulturne manjšine	Koncept priseljenec se pogosto zamenjuje s kategorijo »kulturna in etnična manjšina« v splošnem in političnem diskurzu. Etnična skupina skrbi zase in jo drugi obravnavajo kot ločeno skupnost zaradi specifičnih lastnosti. Obstajata dve ključni lastnosti in pet pomožnih, in sicer (a) skupina ima dolgo, skupno zgodovino in (b) lastno kulturno tradicijo; kot tudi mogoče (i) skupni jezik, (ii) skupno literaturo, (iii) skupni geografski izvor, (iv) je manjšinska skupina ali (v) je zatirana skupina. Seveda ima vsak človek etnični izvor, ki ga lahko sprejema ali zavrača ali ki zavestno vpliva na njegovo življenje. Etnična in kulturna manjšina je izraz, ki vključuje dolgoročne priseljence, druge in poznejše generacije, novoprispele priseljence in tudi ljudi, ki so se prvotno priselili kot begunci.
Enake možnosti	Enake možnosti se nanašajo na pravično in nepristransko obravnavanje vseh ljudi in ustvarjajo pogoje, ki spodbujajo in spoštujejo raznolikost ter zagotavljajo dostojanstvo na delovnem mestu in v širši družbi.
Integracija	Integracija je dvosmerni proces: na eni strani zahteva pripravljenost manjšine, da se prilagodi večinski družbi, ne da bi se odrekla lastni kulturni identiteti; na drugi strani se mora spreminjajoči in vedno bolj raznoliki skupnosti prilagajati tudi večinska družba (strategije in šege). Integrirana manjšina ima enake možnosti za participacijo v socialnem, ekonomskem in kulturnem življenju večinske skupnosti.
Interkulturalizem	Interkulturalizem zahteva enako obravnavo in promocijo vseh kultur, ki soobstajajo v državi. Namen interkulturalizma je oblikovati skupno politično kulturo, ki temelji na vrednotah, kot so demokracija, svoboda in človekove pravice, ki jih vsebuje liberalni politični diskurz. Interkulturalizem spodbuja interakcijo med različnimi (kulturnimi) skupnostmi, ki živijo v isti državi.
Kultura	Kultura je celoten obseg naučenih vzorcev vedenja. Pogosto se jo označuje kot nekaj podobnega »stilu življenja« ali »načinu življenja«, včasih »mentaliteti«: skupek prepričanj, znanj, stališč, norm, vrednot in vedenja, ki je skupno članom družbe v določenem zgodovinskem obdobju, na določenem geografskem območju in ki ga pridobijo posamezniki kot člani družbe.

Kulturno ozaveščanje in senzibilnost	Kulturno ozaveščanje pomeni, da nas vse oblikuje socialno in kulturno ozadje. Vključuje zmožnost, da se postavimo zunaj sebe in se začnemo zavedati svojih kulturnih vrednot, prepričanj in percepcij, ob zavedanju in sprejemanju tega, da naš osebni (kulturni) pogled na svet vpliva na interpretacijo sveta okoli nas, percepcijo samih sebe in na odnose, ki jih imamo z drugimi ljudi.
Medkulturne kompetence	Medkulturne kompetence pragmatično razumemo kot zmožnost, da (1) <i>prepoznavamo</i> in <i>spoštujemo</i> kulturno vplivne dejavnike in pogoje v situaciji, ki zadeva percepcijo, vrednotenje, razumevanje samega sebe in spoštovanje drugih oseb; in da (2) delujemo tako, da vsem vpletenim dajemo možnost za izražanje sebe v medkulturno ozaveščenem (učnem in poučevalnem) okolju.
Priseljenec	Z demografskega vidika je priseljenec oseba, ki prestopi mednarodno mejo zato, da bi si zagotovil dolgoročno ali stalno bivanje. Obstaja več podkategorij priseljencev. Te so odvisne od priseljenčevega namena, zakaj je vstopil v državo sprejemnico. Kategorije vključujejo »visoko usposobljene priseljence«, »nekvalificirane priseljence delavce«, »priseljence delavce«, »nedokumentirane (nezakonite) priseljence« itd.
Politična in državljanska participacija	S politično in državljansko participacijo mislimo na dejavnosti, ki nameravajo vplivati ali vplivajo na vladna dejanja na lokalni, regionalni, nacionalni ravni ali ravni EU – ali neposredno z vplivanjem na oblikovanje ali izvajanje javne politike; ali posredno z vplivanjem na nekatere ljudi, ki ustvarjajo to politiko.
Pristranskost	Pristranskost je rezultat stališča, ki temelji na nezadostnih dokazih. Pogosto je to stališče, ki ga posameznik ustvari po prvi izkušnji, ki ni dovolj dobra podlaga za sklepanje. Pristranskost je lahko pozitivna in negativna.
Stereotip	Stereotip je poenostavljena in standardizirana predstava ali podoba, ki je skupna članom skupine. Stereotipe lahko imajo večinske in manjšinske skupine druga do druge, ker pa stereotipi ne upoštevajo razlik med posamezniki, so vedno ovira za uspešno integracijo.

Vključevanje

»Vključevanje« in »integracija« sta pogosto uporabljena kot sinonima. Čeprav je cilj obeh skoraj isti, obstajajo konceptualne razlike v pristopih.

Medtem ko izraz »integracija« opisuje, da se more manjšina v družbi prilagoditi večinski kulturi in šegam in da se mora večinska kultura prilagoditi manjšini, se izraz »vključevanje« osredotoča na (strukture) večinske družbe. Strukture večinske družbe pogosto preprečujejo politično in državljansko participacijo različnih skupin ljudi – ne samo priseljencev ali beguncev.

Izraz vključevanje nakazuje spremembo struktur in šeg večinske družbe in zagotavlja enak dostop do participacije vseh državljanov (prebivalcev), ne glede na njihov spol v biološkem in socialnem smislu, spolno usmerjenost, izvor, kulturno ozadje, vero, starost, (ne) zmožnost itd. Raznolikost je sprejeta kot nekaj običajnega.

