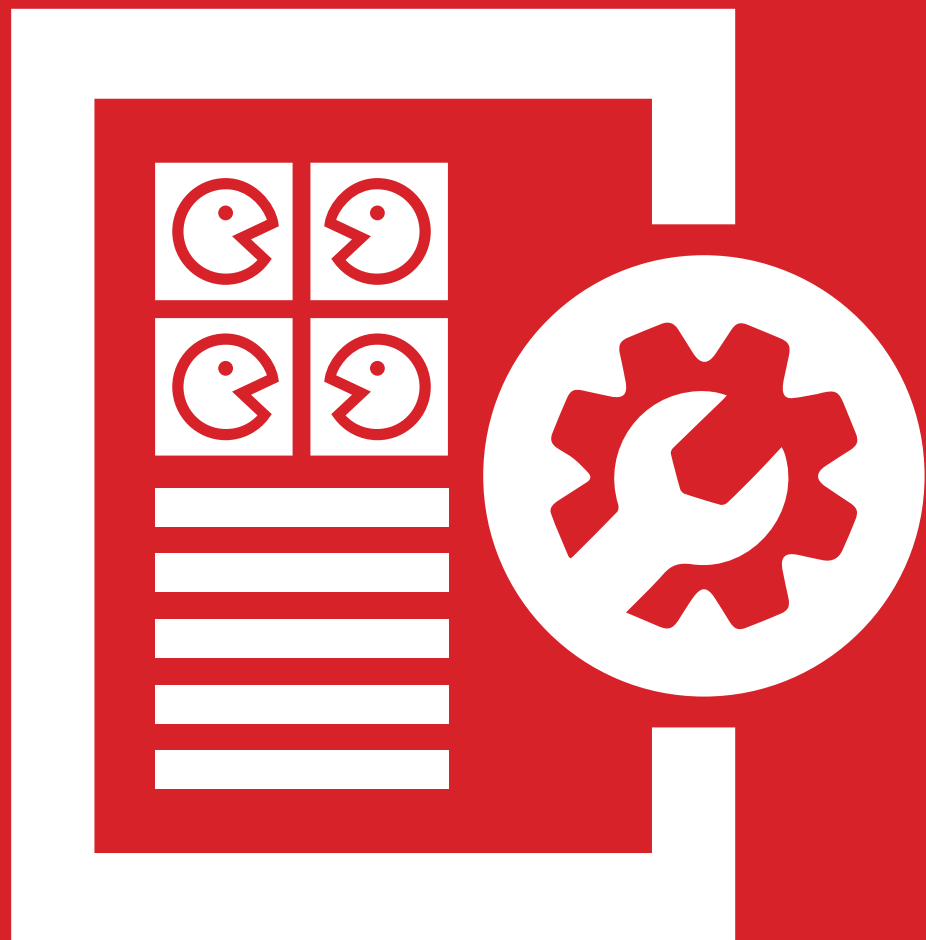




PRZEWODNIK DO WARSZTATÓW

Partnerzy



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Projekt N° 2022-1-PL01-KA220-ADU-000087417
Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami
autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii
Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury
(EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



IntCultAE

PRZEWODNIK DO WARSZTATÓW

PRZEWODNIK DO WARSZTATÓW KOMPETENCJI MIĘDZYKULTUROWYCH

KA220-ADU – Partnerstwa współpracy w edukacji dorosłych

Umowa № 2022-1-PL01-KA220-ADU-000087417

Tytuł oryginalny: Intercultural Competence Development for Adult Education

Akronim: IntCult AE

AUTORZY

Archontia Kaloskami, Axia, Grecja

Christina Tampouratzi, Axia, Grecja

Agnieszka Krawczyk, Uniwersytet Łódzki, Polska

Magdalena Matusiak-Rojek, Uniwersytet Łódzki, Polska

Débora Pena, Aidlearn, Portugalia

Graça Gonçalves, Aidlearn, Portugalia

Márcia Silva, Aidlearn, Portugalia

Luigi Vitelli, Euro-Net, Włochy

Nur A Alam, Erasmus Me, Niemcy

Projekt graficzny

Carlota Flieg, AidLearn, Portugalia

Przewodnik do warsztatów IntCultAE można pobrać bezpłatnie!



Przewodnik został opracowany w ramach projektu IntCultAE – Rozwój kompetencji międzykulturowych w edukacji dorosłych. Jest to otwarty zasób edukacyjny dostępny na licencji Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0). Można go swobodnie udostępniać, modyfikować i wykorzystywać do dowolnych celów, również komercyjnych, pod warunkiem podania odpowiednich informacji o autorach i źródle.

Kopię tej licencji można zobaczyć, odwiedzając:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Spis treści

Wprowadzenie.....	4
Narzędzia.....	5
Warsztaty.....	6
Kultura w codziennym życiu.....	6
Kulturowy kolaż.....	9
Pokaz i opowiadanie o artefaktach kulturowych.....	12
Refleksje kulturowe – kim jestem?.....	14
Wymiana kulturowa poprzez fragmenty filmów.....	16
Gra fabularna – Między dwiema kulturami.....	18
Uczenie się przez tradycje.....	20
Inkluzywna gra fabularna w klasie.....	24
Zrozumienie złożoności zjawiska migracji.....	28
Paszport do perspektyw.....	30
Słowa, które ranią - historie o uprzedzeniach.....	32
Przełamywanie uprzedzeń: od świadomości do działania.....	34
Akulturacja w choreografii.....	37
Podróże migrantów przez sztukę.....	40
Każde dziecko ma prawa.....	43
Prawa w praktyce. Krytyczna perspektywa dostępu do edukacji.....	46
Kompetencje międzykulturowe - strategie osobiste.....	49
Co pomaga?.....	52
Podróż imigrantów - Żywa mapa.....	56
Skąd ten konflikt?.....	58
Zarządzanie konfliktami i ich rozwiązywanie.....	62
Strategie na rzecz inkluzywności w edukacji dorosłych I.....	67
Strategie na rzecz inkluzywności w edukacji dorosłych II.....	70
Szkola bez granic.....	72
Doświadczenie w uczeniu się.....	74
IntCultAE Kurs online (MOOC).....	76
Warsztaty IntCultAE.....	77



Wprowadzenie

Przewodnik do warsztatów kompetencji międzykulturowych został opracowany z myślą o wsparciu tematycznych warsztatów stacjonarnych, mających na celu rozwijanie umiejętności międzykulturowych. Wykorzystując potencjał grupowych zajęć w bezpośrednim kontakcie, przewodnik zapewnia techniczne wskazówki dotyczące wdrażania i podkreśla znaczenie ćwiczenia umiejętności w rzeczywistych sytuacjach, a także możliwość dzielenia się doświadczeniami w grupach dyskusyjnych.

Dla kogo?

Przewodnik jest skierowany do:

- a) organizacji i placówek edukacyjnych zainteresowanych rozwijaniem oferty warsztatów z zakresu kompetencji międzykulturowych dla edukatorów dorosłych.
- b) organizacji zajmujących się edukacją dorosłych, które chcą promować warsztaty rozwijające kompetencje międzykulturowe.
- c) edukatorów dorosłych, niezależnie od tego, gdzie je zastosują.

Jak to działa

Projekt wyróżnia się innowacyjnym podejściem, łącząc kompetencje międzykulturowe z filmami, wybranymi scenami i autentycznymi przykładami skomplikowanych, a zarazem udanych spotkań międzykulturowych i historiami akulturacji. Przewodnik jest dynamicznym źródłem wiedzy, wykorzystującym praktyczne narzędzia medialne do promowania aktywnego i empirycznego uczenia się.

Przewodnik składa się z kilku komponentów, zapewniając holistyczne i skuteczne podejście do rozwijania zrozumienia i kompetencji międzykulturowych. Każdy warsztat obejmuje treści z jednej sesji każdego z trzech modułów stworzonych w ramach Kursu online, na poziomie 5 lub 6 Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK), i koncentruje się na efektach uczenia się dotyczących postaw/ nastawień, wybranych z Ramy Kursu IntCultAE.



Narzędzia



KATALOG FILMÓW I SCEN IntCultAE

<https://www.intcultae.eu/pl/catalog.html>

Katalog wyselekcjonowanych filmów i wybranych scen, który zapewnia interaktywny i angażujący sposób zgłębiania przykładów kontaktów międzykulturowych.



HISTORIE ŻYCIA WZIĘTE IntCultAE

<https://www.intcultae.eu/pl/stories.html>

Prawdziwe historie udanej akulturacji, ukazujące doświadczenia obywateli państw partnerów projektu mieszkających za granicą oraz osób urodzonych za granicą w kraju przyjmującym. Historie te podkreślają, jak kultura wpływa na perspektywy, oraz ukazują wyzwania i korzyści płynące z interakcji międzykulturowych.



MASOWY OTWARTY KURS ONLINE (MOOC) IntCultAE

<https://www.intcultae.eu/pl/course/online.html>

- a) Trzy moduły dotyczące budowania kompetencji międzykulturowych edukatorów dorosłych, tworzące kurs online, zapewniający kompleksowe materiały i zasoby.
- b) Interaktywne zajęcia oparte na ramach postaw, nastawień, wiedzy i umiejętności. Są one przeznaczone dla dorosłych uczących się i obejmują poziomy 5 i 6 Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK).



MODUŁ 1		KULTURA I MY	
SESJA 1	WARSZTAT 1	Poziom 5 ERK	
Kultura w codziennym życiu			
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.		
CZAS TRWANIA:	60 minut		
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.1.5	Identyfikuje elementy kulturowe istotne dla społeczeństwa, w którym żyje.		
A_02.1.5	Charakteryzuje źródła osobistych granic otwartości pi tolerancji.		
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Flipchart lub duży papierowy karton.		
	Markery, ołówki, kredki.		
	Kartki samoprzylepne na notatki.		
	Stoper lub zegar.		
	Przygotowane wcześniej karty z listą codziennych czynności (np. „Śniadanie”, „Dojazdy do pracy”, „Powitanie”, „Świętowanie urodzin”, „Pory posiłków”, „Przestrzeń osobista” itp.) Przykłady – Załącznik 1.		
KRÓTKI OPIS:	Uczestnicy zastanawiają się nad tym, jak kultura kształtuje codzienne nawyki i rutyny, odkrywając różnice i podobieństwa w życiu codziennym. Aktywność ta pomaga uwypuklić niewidoczne elementy kultury i buduje szacunek dla różnorodnych praktyk.		



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: Powitaj uczestników. Wyjaśnij, że kultura to nie tylko sztuka, muzyka czy język, ale także drobne codzienne czynności, nawyki i preferencje. Podaj 1-2 osobiste przykłady (np. zwyczaje śniadaniowe, style powitania).	5 min
Część 2. DYSKUSJA O CZYNNOŚCIACH DNIA - Rozdaj przygotowane wcześniej karty z różnymi czynnościami dnia codziennego. - Uczestnicy w małych grupach wybierają lub losują po jednej karcie i ustalają: - Jak ta czynność jest wykonywana w ich kulturze? - Czy istnieją różnice w ich kraju lub regionie? - Czy znają inne kultury, w których wykonuje się te czynności inaczej?	10 min
Część 3. MAPOWANIE NAWYKÓW KULTUROWYCH - Grupy wybierają 3-4 codzienne czynności z kart. - Na papierze flipchart: - Piszą lub rysują, jak każda czynność jest wykonywana w ich kulturze. - Zwracają uwagę na różnice w innych kulturach (jeśli są znane). - Zapisują na karteczkach samoprzylepnych, dlaczego te nawyki są ważne lub znaczące.	25 min
Część 4. IELENIE SIĘ OPINIAMI I DYSKUSJA - Każda grupa prezentuje swoje „mapy” nawyków kulturowych. - Dyskusja moderowana: - Czy coś Cię zaskoczyło? - Jak znajomość tych szczegółów może pomóc uniknąć nieporozumień? - Czy te różnice wzbogacają nasze interakcje?	15 min
ZAKOŃCZENIE Podsumuj najważniejsze wnioski, podkreślając, jak „zwykłe” nawyki są głęboko zakorzenione w kulturze i jak szacunek dla odmienności sprzyja inkluzywności i zrozumieniu.	5 min
REKOMENDACJE: - Zachęcaj do ciekawości zwyczajów, a nie do ich osądzania. - Podkreśl, że nie ma jednego „właściwego” sposobu wykonywania codziennych czynności — są tylko różnice kulturowe. - Zachęć uczestników do podzielenia się osobistymi anegdotami, aby stworzyć bardziej angażującą atmosferę.	



ZAŁĄCZNIK 1

KARTY Z LISTĄ CODZIENNYCH CZYNNOŚCI (Przykłady)

Możesz wydrukować, pociąć i rozdać grupom.

JEDZENIE ŚNIADANIA

- Jakie potrawy są typowe?
- Czy śniadanie je się szybko, czy jest to czas na spotkanie rodzinne?

POWITANIE

- Pocałunek w policzek, ukłon, uścisk dłoni, powitania werbalne?
- Czy powitania są formalne, czy swobodne?

WRĘCZANIE PREZENTÓW

- Czy prezenty są otwierane w obecności osoby wręczającej?
- Czy unika się określonych kolorów lub cyfr?

PRZESTRZEŃ OSOBISTA

- Jak blisko siebie stoją ludzie podczas rozmowy?
- Czy dopuszczalne jest dotykание ramienia?

ŚWIĘTOWANIE URODZIN

- Czy urodziny są prywatne, czy organizowane są duże przyjęcia?
- Czy oczekiwane są prezenty? Czy jakieś urodzinowe tradycje są ważne?

ETYKIETA PRZY STOLE

- Czy rozmowy przy stole są dozwolone?
- Czy ważne są określone maniery (np. pałeczki, sztucze, dłonie)?

(Prowadzący zajęcia mogą stworzyć dodatkowe karty lub pozwolić uczestnikom dodawać własne przykłady odnoszące się do ich kontekstu kulturowego.)



MODUŁ 1		KULTURA I MY	
SESJA 1	WARSZTAT 2	Poziom 6 ERK	
Kulturowy kolaż			
TYP & FORMA:	Interaktywna i kreatywna aktywność grupowa, w kontakcie bezpośrednim.		
CZAS TRWANIA:	60 minut		
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.1.6	Określa, w jaki sposób osobisty stosunek do kultury wpływa na własną pracę zawodową.		
A_02.4.6	Identyfikuje wpływ cech osobowych na interakcje międzyludzkie na polu zawodowym.		
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Prezentacja 1 – Załącznik 2.		
	Plakat z “definicjami kultury” - Załącznik 2.		
	Czasopisma, gazety, kolorowy papier.		
	Nożyczki, klej, markery.		
	Duże plansze kartonowe lub papierowe.		
KRÓTKI OPIS:	Uczestnicy tworzą wizualny kolaż przedstawiający różnorodność kulturową i indywidualne tożsamości kulturowe, a następnie dyskutują o jego treści w grupie.		



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: Krótko wyjaśnij pojęcia różnorodności kulturowej i tożsamości; podziel uczestników na grupy.	5 min
Część 2. TWORZENIE KOLAŻU Każda grupa tworzy kolaż, używając obrazów, słów i symboli odzwierciedlających ich wspólną tożsamość kulturową.	30 min
Część 3. PREZENTACJA Każda grupa prezentuje swój kolaż, wyjaśniając dokonane wybory i nadane im znaczenia.	15 min
ZAKOŃCZENIE Omówcie wspólne dla kolaży treści, różnice i spostrzeżenia dotyczące różnorodności i integracji.	5 min
REKOMENDACJE: Zachęcaj do kreatywności i otwartości; zadbaj o to, aby wszyscy uczestniczyli w równym stopniu.	



ZAŁĄCZNIK 2

DEFINICJE KULTUR W KOLAŻACH KULTUROWYCH (przykłady)

Definicje te można wydrukować lub udostępnić w wersji cyfrowej, jeśli zajdzie taka potrzeba, i rozdać grupom.

DEFINICJA 1

„Kultura to wspólne wzorce zachowań, interakcji i zrozumienia, których ludzie uczą się poprzez socjalizację”.

DEFINICJA 2

„Kultura obejmuje język, zwyczaje, wierzenia, wartości, sztukę i codzienne praktyki, które definiują daną grupę ludzi”.

DEFINICJA 3

„Kultura to dynamiczny system, który ewoluuje w czasie i kształtuje sposób, w jaki postrzegamy świat i jak odnosimy się do innych”.

DEFINICJA 4

„Kultura to sposób, w jaki wyrażamy, kim jesteśmy, skąd pochodzimy i jak nawiązujemy relacje z innymi”.

DEFINICJA 5

„Kultura wpływa na sposób, w jaki pracujemy, komunikujemy się, świętujemy i rozwiązujemy problemy”.

DEFINICJA 6

„Kultura jest zarówno widoczna (jedzenie, ubiór, sztuka), jak i niewidoczna (wartości, przekonania, postawy).”

(Te definicje mogą służyć jako inspiracja lub temat do dyskusji dla uczestników tworzących swoje kolaże kulturowe.)



MODUŁ 1		KULTURA I MY	
SESJA 2	WARSZTAT 1	Poziom 5 ERK	
Pokaz i opowiadanie o artefaktach kulturowych			
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach.		
CZAS TRWANIA:	60 minut		
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_02.2.5	Ocenia, w jakim stopniu postawy nabyte w wyniku wychowania są doświadczeniem indywidualnym, a w jakim doświadczeniem grupowym.		
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Uczestnicy przynoszą przedmiot lub artefakt reprezentujący ich kulturę lub dziedzictwo rodzinne.		
KRÓTKI OPIS:	Uczestnicy są zaproszeni do zaprezentowania artefaktu kulturowego lub rodzinnego i podzielenia się osobistą historią na jego temat, wyjaśniając jego znaczenie i związek z ich dziedzictwem. Prowadzący zachęca grupę do refleksji nad tym, jak takie przedmioty i symbole kształtują tożsamość, przynależność i postawy wobec kultury.		



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: Przedstaw cel zajęć i związek między kulturą a tożsamością.	5 min
Część 2 Każdy uczestnik prezentuje swój artefakt i opowiada o jego historii lub znaczeniu.	25 min
Część 3 Prowadzący prowadzi refleksję uczestników na temat roli artefaktów kulturowych w kształtowaniu naszych wartości, percepcji i poczucia przynależności.	20 min
ZAKOŃCZENIE Grupa dzieli się końcowymi przemyśleniami i powiązaniem ze swoją tożsamością osobistą i zawodową.	10 min
REKOMENDACJE: • Poproś uczestników z wyprzedzeniem o przyniesienie przedmiotu. • Bądź wrażliwy na potrzeby uczestników, którzy mogą czuć się niekomfortowo, dzieląc się nim; zaproponuj opisanie przedmiotu lub pokazanie obrazu zamiast jego przyniesienia. • Zadbaj o pełną szacunku i otwartą atmosferę.	



MODUŁ 1		KULTURA I MY	
SESJA 2	WARSZTAT 2	Poziom 6 ERK	
Refleksje kulturowe – kim jestem?			
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach.		
CZAS TRWANIA:	60 minut		
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.1.6	Określa, w jaki sposób osobisty stosunek do kultury wpływa na własną pracę zawodową.		
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Sceny z filmu Minari (scena babci przywożącej jedzenie z Korei): https://www.youtube.com/watch?v=IOiD8a293MA i z filmu Elemental (scena o mikroagresjach językowych): https://www.youtube.com/watch?v=qAfP8_5thSM).		
	Papier lub inny materiał na grupowe notatki.		
KRÓTKI OPIS:	W małych grupach uczestnicy dzielą się osobistymi doświadczeniami, w których ich własna kultura sprawiła, że poczuli się „obco” wśród innych. Oglądają wybrane sceny z filmów „Elemental” i „Minari” i wspólnie zastanawiają się, jak radzić sobie z szokami kulturowymi w życiu codziennym. Każda grupa przygotowuje krótką prezentację z omówieniem kluczowych punktów.		



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: • Podziel uczestników na małe grupy (3 lub 4 osoby w grupie). • Przedstaw temat za pomocą plakatów z definicjami „kultury”.	10 min
Część 2 Każdy uczestnik opowiada w swojej grupie o sytuacji, w której jego zdaniem jego własna kultura sprawiła, że poczuł się „dziwnie” wśród innych.	10 min
Część 3 • Obejrzenie scen z filmów „Elemental” i „Minari”. • Grupy zastanawiają się i zapisują przemyślenia na temat radzenia sobie z szokami kulturowymi w życiu codziennym. • Wykorzystaj wspólne doświadczenia i sceny z filmów, aby odpowiedzieć na pytania: • Jakie uczucia wywołały w tobie te sytuacje? • Jak kultura wpływa na codzienne wybory? • Jak możemy lepiej radzić sobie z szokami kulturowymi? • Każda grupa prezentuje swoje pomysły, a edukator rejestruje je na tablicy lub ekranie komputera.	30 min
ZAKOŃCZENIE Podziel się swoimi spostrzeżeniami z większą grupą i omów, jak radzić sobie z szokami kulturowymi w życiu codziennym.	10 min
REKOMENDACJE: • Utrzymuj niską liczebność grup, aby zapewnić czas na dzielenie się wiedzą. • Upewnij się, że fragmenty filmów są przygotowane z wyprzedzeniem. • Zapewnij wszystkim uczestnikom wystarczająco dużo czasu na udział w dyskusji.	



MODUŁ 1		KULTURA I MY	
SESJA 3	WARSZTAT 1	Poziom 5 lub 6 ERK	
Wymiana kulturowa poprzez fragmenty filmów			
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach.		
CZAS TRWANIA:	55 minut		
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.1.5	Identyfikuje elementy kulturowe istotne dla społeczeństwa, w którym żyje.		
A_01.5.5	Identyfikuje źródła przekonań na temat przyjmowania migrantów (np. stereotypy, doświadczenia historyczne) we własnym społeczeństwie.		
A_01.3.6	Identyfikuje źródła postaw migrantów wobec enkulturacji.		
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Fragmenty video Historie z życia wzięte, z cyklu „Opowieści z Grecji” przedstawiające doświadczenia imigrantów i interakcje kulturowe. Sugerowane klipy: Almir zmaga się z wjazdem do Grecji 1 min 50 s – 2 min 56 s; Anna przybywa do Grecji 3 min 19 s – 4 min 07 s; Eliana przybywa do Anglii, społeczeństwa wielokulturowego: 6 min 40 s – 7 min 30 s; Almir o propagandzie kontra rzeczywistość 12 min 43 s – 13 min 36 s.		
	Pytania wspierające formułowanie refleksji (opcjonalnie).		
KRÓTKI OPIS:	Uczestnicy oglądają krótką scenę z wybranego video, przedstawiającą doświadczenie imigranta lub zderzenie kulturowe. Następnie zastanawiają się nad emocjonalną i kulturową dynamiką sceny, po czym odbywa się kierowana dyskusja grupowa, która łączy treść filmu z ich perspektywami i potencjalnymi scenariuszami z życia wziętymi.		



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: Prowadzący przedstawia cel zajęć: wykorzystanie mediów do zgłębiania różnorodności kulturowej i wyzwań międzykulturowych. Prowadzący krótko wyjaśnia kontekst nagrania, a następnie prosi uczestników o obejrzenie filmów i zwrócenie uwagi na wyzwania, z jakimi borykają się imigranci.	10 min
Część 2 W grupach 3- lub 4-osobowych stwórzcie plan mający na celu uczynienie przestrzeni edukacyjnej bardziej inkluzywną, uwzględniający: • sposoby ułatwiania integracji uczniów-imigrantów. • strategie radzenia sobie z barierami językowymi. • metody podnoszenia świadomości wśród innych uczniów i nauczycieli.	20 min
Część 3 Każda grupa przedstawia swój plan, a prowadzący podkreśla lub dodaje użyteczne, najlepsze praktyki.	20 min
ZAKOŃCZENIE Podsumuj najważniejsze wnioski z dyskusji. Podkreśl wagę zrozumienia różnych perspektyw i to, jak media mogą być narzędziem refleksji kulturowej.	5 min
REKOMENDACJE: • Wybierz emocjonujące, istotne klipy (każdy 1–3 min). • Przygotuj wcześniej pytania przewodnie. • Na poziomie 5 ERK warsztatu należy oczekiwać, że wyniki będą skupiać się na tym, czego społeczeństwo przyjmujące oczekuje od migrantów i jakie aspekty się do tego przyczyniają (stereotypy, wcześniejsze doświadczenia...). • Na poziomie 6 warsztatu należy oczekiwać, że wyniki będą bardziej skupione na postawach migrantów podczas enkultracji.	



MODUŁ 1		KULTURA I MY	
SESJA 4	WARSZTAT 1	Poziom 5 lub 6 ERK	
Gra fabularna – Między dwiema kulturami			
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach.		
CZAS TRWANIA:	60 minut		
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.3.5	Rozpoznaje różne postawy wobec enkulturacji wśród migrantów.		
A_01.4.6	Dostrzega wpływ swojego nastawienia do przyjmowania migrantów na swoją pracę zawodową.		
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Sceny z filmów „I tak Cię kocham” (scena o zaaranżowanym małżeństwie): https://www.youtube.com/watch?v=MF14JJkOrSI ; Pytanie o 11 września https://www.youtube.com/watch?v=Y7mviSQteQ i „Bend It Like Beckham” (scena źle zinterpretowanego uścisku) https://www.youtube.com/watch?v=VAxHOo7_I80&list=PLnl8g1yWfVJZ55R5ZLqpsjOQVDJjTLBBx&index=8 ; Rodzina nie chce, żeby grała w piłkę nożną https://www.youtube.com/watch?v=iFhH26TKMF8&list=PLnl8g1yWfVJZ55R5ZLqpsjOQVDJjTLBBx&index=5		
	Temat podany przez edukatora.		
	Papier, długopisy do przygotowania scen.		
KRÓTKI OPIS:	W małych grupach uczestnicy oglądają sceny z filmów „Podkręć jak Beckham” i „I tak Cię kocham”, a następnie tworzą i odgrywają scenkę opartą na wyzwaniu kulturowym. Scena powinna eksplorować różne sposoby reagowania na wyzwanie: pełną asymilację, równoważenie kultur i opór. Role są rozdzielane między członków grupy i odgrywane na zajęciach.		



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: • Podziel uczestników na małe grupy, każda grupa powinna liczyć 3 lub 4 osoby. • Obejrzyj wybrane sceny z filmów „Podkręć jak Beckham” i „I tak Cię Kocham”.	10 min
Część 2 • Przygotuj dla grup różne scenariusze oparte na filmach, takie jak np.: • Młody imigrant, który chce obrać inną ścieżkę zawodową niż oczekiwania rodziny. • Osoba, która musi radzić sobie z subtelnymi uwagami na temat swojego pochodzenia lub akcentu. • Grupy rozdzielają role między członków.	20 min
Część 3 • Każda grupa odgrywa przydzielony scenariusz, analizując różne reakcje postaci (przyjęte strategie) na wyzwanie, takie jak: • pełna asymilacja, • równowaga między kulturami, • opór.	20 min
ZAKOŃCZENIE • Po prezentacjach scenek opartych na scenariuszach omówcie wspólnie, które strategie okazały się najskuteczniejsze i jak radzić sobie w takich sytuacjach w życiu codziennym.	10 min
REKOMENDACJE: • Upewnij się, że sceny filmowe są krótkie i jasno ukazują wyzwania kulturowe. • Daj każdej grupie wystarczająco dużo czasu na przygotowanie i próby. • Zachęcaj do kreatywności i szacunku w interpretacji ról. • Jako edukator możesz wspierać grupy za pomocą podpowiedzi, jeśli czują się zagubione. • Na poziomie 5 warsztatu: spodziewaj się sytuacji i dyskusji, w których wyraźnie widać różne postawy wobec enkulturacji wśród migrantów. • Na poziomie 6 warsztatu: spodziewaj się sytuacji i dyskusji, w których widać związek między postawami wobec inkluzji migrantów a ich zachowaniem w miejscu pracy.	



MODUŁ 1		KULTURA I MY	
SESJA 5	WARSZTAT 1	Poziom 5 ERK	
Uczenie się przez tradycje			
TYP & FORMA:	Dyskusja w małej grupie i kreatywna prezentacja, spotkanie w kontakcie bezpośrednim.		
CZAS TRWANIA:	60 minut		
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.1.5	Identyfikuje elementy kulturowe istotne dla społeczeństwa, w którym żyje.		
A_02.2.5	Ocenia, w jakim stopniu postawy nabyte w wyniku wychowania są doświadczeniem indywidualnym, a w jakim doświadczeniem grupowym.		
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Wydrukowane obrazy lub krótkie opisy tradycji kulturowych (np. festiwale, rzemiosło, obrzędy przejścia, rytuały kulinarne) Przykłady opisów obrazów (min.4): Załącznik 3 Przykłady opisów tradycji kulturowych (min.4): Załącznik 4		
	Papier do flipcharta lub duże arkusze papieru.		
	Markery, kolorowe kredki.		
KRÓTKI OPIS:	Uczestnicy analizują mechanizm pełnienia przez światowe tradycje kulturowe funkcji edukacji nieformalnej, w trakcie której przekazywane są kolejnym pokoleniom wartości, umiejętności i wiedza. Grupy tworzą plakaty wizualne pokazujące, w jaki sposób wybrana tradycja „uczy” czegoś społeczność.		



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: Krótka pogadanka wprowadzająca założenie, że uczenie się odbywa się poza formalną edukacją i że tradycje mogą być potężnymi narzędziami nauczania.	5 min
Część 2. EKSPLOKACJE • Uczestnicy w grupach otrzymują karty z obrazkami lub krótkimi tekstami opisującymi różne tradycje kulturowe. • Omawiają: • Czym jest dana tradycja? • Jakich wartości, umiejętności lub wiedzy uczy?	10 min
Część 3. PRACA TWÓRCZA • Grupy wybierają jedną tradycję i tworzą plakat ilustrujący: • na czym polega tradycja. • czego ludzie się dzięki niej uczą (np. szacunku, tożsamości, współpracy, umiejętności praktycznych). • dlaczego ma to znaczenie kulturowe.	25 min
ZAKOŃCZENIE • Każda grupa prezentuje swój plakat. • Dyskusja moderowana: • Jak tradycje kształtują tożsamość i przynależność? • Na ile tradycje mogą być jednocześnie edukacyjne, jak i zabawne? • Czy w Twojej kulturze istnieją tradycje, które nauczyły Cię czegoś ważnego?	20 min
REKOMENDACJE: Zachęcaj uczestników do łączenia tradycji z osobistymi doświadczeniami i do zastanowienia się nad tym, w jaki sposób kultura uczy nas reguł życia codziennego.	



ZAŁĄCZNIK 3

OBRAZY TRADYCJI KULTUROWYCH (Przykłady)

Obrazy można wydrukować lub wyświetlić cyfrowo, jeśli wolisz, i rozdać grupom.



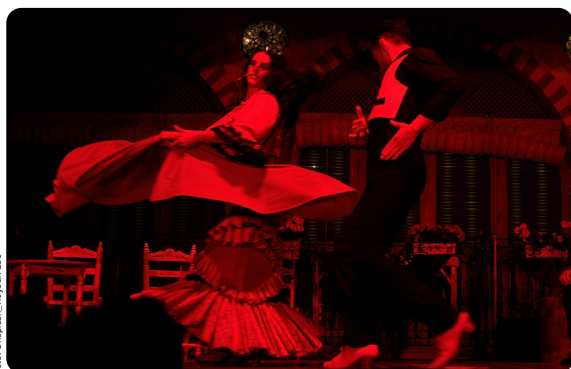
JAPOŃSKA CEREMONIA PARZENIA HERBATY

Ludzie siedzący na matkach
tatami, przygotowujący
i serwujący herbatę.



INDYJSKIE ŚWIĘTO HOLI

Tłum rzucający
w powietrze kolorowe
proszki.



HISZPAŃSKI TANIEC FLAMENCO

Kobieta w czerwonej sukni
tańcząca z kastanietami.



MEKSYKAŃSKI DZIEŃ ZMARŁYCH

Stół ze zdjęciami, świecami,
kwiatami i cukrowymi czaszkami.



ZAŁĄCZNIK 4

OPISY TRADYCJI KULTUROWYCH (Przykłady)

Prowadzący mogą stworzyć dodatkowe karty lub zaprosić uczestników do dodania przykładów z ich własnych kultur.

JAPOŃSKA CEREMONIA PARZENIA HERBATY

Tradycyjny zwyczaj w Japonii, podczas którego herbata jest przygotowywana i podawana w ceremonialny sposób. Uczy cierpliwości, uważności i szacunku dla gości.

INDYJSKIE ŚWIĘTO HOLI

Obchodzone każdej wiosny, ludzie obrzucają się nawzajem kolorowymi proszkami i wodą. Symbolizuje to triumf dobra nad złem i sprzyja radości i poczuciu wspólnoty.

HISZPAŃSKI TANIEC FLAMENCO

Namiętny taniec z mocnym rytmem i klaskaniem. Wyraża emocje i pielęgnuje hiszpańską tożsamość kulturową.

MEKSYKAŃSKI DZIEŃ ZMARŁYCH

Rodziny tworzą ołtarze, aby uczcić zmarłych bliskich kwiatami, świecami, jedzeniem i muzyką. Uczy szacunku dla przodków i celebryje życie.



MODUŁ 1		KULTURA I MY	
SESJA 5	WARSZTAT 2	Poziom 6 ERK	
Inkluzywna gra fabularna w klasie			
TYP & FORMA:	Interaktywna gra fabularna w kontakcie bezpośrednim.		
CZAS TRWANIA:	60 minut		
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.1.6	Określa, w jaki sposób jej/jego stosunek do kultury wpływa na własną pracę zawodową.		
A_02.1.6	Rozpoznaje negatywne nastawienia wobec obcych kultur w swoim miejscu pracy.		
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Plakaty z definicjami kultury – załącznik 2		
	Wydrukowane karty scenariuszy (przygotowane wcześniej) - załącznik 5		
	Karty przydziału ról dla edukatora i uczących się, także w roli rodziców - załącznik 6		
	Flipchart lub inne tablice na notatki i informacje zwrotne.		
KRÓTKI OPIS:	Uczestnicy angażują się w odgrywanie ról zawartych w scenariuszach, aby doświadczyć różnic kulturowych i uprzedzeń w środowisku edukacyjnym.		



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: Krótki przegląd zasad kształcenia uwzględniającego kontekst kulturowy i edukacji włączającej; Wyjaśnienie zadań “aktorów” i “obserwatorów”, przypisanie ról.	10 min
Część 2. ODGRYWANIE RÓL Uczestnicy realizują scenariusze odgrywając zawarte w nich role, związane z nieporozumieniami lub uprzedzeniami kulturowymi (np. spotkanie rodziców z nauczycielem, wielokulturowy konflikt w klasie, różne oczekiwania w edukacji).	30 min
Część 3. INFORMACJA ZWROTNA DLA GRUPY Po zakończeniu prezentacji scenek, obserwatorzy przekazują informacje zwrotne, podkreślając mocne strony zaprezentowanych sytuacji i obszary wymagające poprawy.	10 min
ZAKOŃCZENIE Wspólna refleksja nad kluczowymi wnioskami i praktycznymi strategiami zarządzania różnorodnością w edukacji.	10 min
REKOMENDACJE: Wspieranie bezpiecznego i pełnego szacunku środowiska, zapewniającego konstruktywną informację zwrotną.	



ZAŁĄCZNIK 5

ODGRYWANIE RÓL W KLASIE WŁĄCZAJĄCEJ - KARTY SCENARIUSZY (Przykłady)

Scenariusze te można wydrukować, wyciąć lub wyświetlić cyfrowo, jeśli jest to preferowane, i rozdać grupom.

Scenariusz 1

KONFLIKT NA SPOTKANIU RODZICÓW Z NAUCZYCIELEM

Nauczyciel spotyka się z rodzicami ucznia, który posługuje się ograniczonym językiem lokalnym. Rodzice uważają, że ich dziecko powinno skupić się wyłącznie na przedmiotach akademickich, podczas gdy nauczyciel chce zaangażować dziecko w projekty wymiany kulturowej. Nieporozumienia wynikają z różnych oczekiwań kulturowych dotyczących zaangażowania w życie szkoły.

Scenariusz 2

RÓŻNICE W UCZESTNICTWIE W KLASIE

W wielokulturowej klasie niektórzy uczniowie aktywnie uczestniczą w zajęciach, podczas gdy inni milczą. Nauczyciel uważa, że milczący uczniowie nie są zainteresowani lekcją, w rzeczywistości w ich kulturze zabieranie głosu w klasie jest postrzegane jako brak szacunku. Jak nauczyciel powinien postąpić w takiej sytuacji?

Scenariusz 3

PROŚBA O ZWOLNIENIE Z ZAJĘĆ Z OKAZJI ŚWIĘTA RELIGIJNEGO

Uczeń prosi o pozwolenie na nieobecność z powodu święta religijnego. Inny uczeń skarży się, że jest to niesprawiedliwe i wszyscy powinni przestrzegać tych samych zasad. Nauczyciel musi zrównoważyć szacunek dla praktyk kulturowych z polityką szkoły.

Scenariusz 4

NAPIĘCIE W GRUPIE

Projekt grupowy obejmuje uczniów z różnych środowisk kulturowych. Jeden z uczniów przejmuje inicjatywę i przydziela zadania bez konsultacji z innymi, wierząc, że w ten sposób wykazuje się odpowiedzialnością. Pozostali członkowie grupy czują się wykluczeni i urażeni.

(Prowadzący mogą tworzyć dodatkowe scenariusze w zależności od kontekstu lokalnego).



ZAŁĄCZNIK 6

ODGRYWANIE RÓL W KLASIE WŁĄCZAJĄCEJ - KARTY RÓL

(Przykłady) Karty ról można wydrukować, wyciąć lub wyświetlić cyfrowo, jeśli jest to preferowane, i rozdać uczestnikom.

ROLA NAUCZYCIELA

- 1) Stara się zachować neutralność i profesjonalizm.
- 2) Zachęca do otwartej komunikacji.
- 3) Zastanawia się, w jaki sposób różnice kulturowe mogą wpływać na zachowanie.
- 4) Skupia się na sprawiedliwości i integracji.

ROLA RODZICA (SCENARIUSZ 1)

- 1) Martwi się o przystosowanie dziecka do szkoły.
- 2) Ceni przede wszystkim wyniki w nauce.
- 3) Czuje się niekomfortowo, gdy zajęcia są postrzegane jako „dodatkowe”.

ROLA UCZNIA - AKTYWNY UCZESTNIK (SCENARIUSZ 2)

- 1) Lubi zabierać głos w klasie.
- 2) Czuje się sfrustrowany, że inni nie biorą udziału w zajęciach.
- 3) Uważa, że wszyscy powinni uczestniczyć w zajęciach w równym stopniu.

ROLA UCZNIA - MILCZĄCY UCZESTNIK (SCENARIUSZ 2)

- 1) Uważa, że zabieranie głosu jest brakiem szacunku dla nauczyciela.
- 2) Woli słuchać i zastanawiać się w ciszy.
- 3) Odczuwa niepokój, jeśli jest zmuszony do mówienia.

UCZEŃ PROSZĄCY O OPUSZCZENIE ŚALI (SCENARIUSZ 3)

- 1) Silnie odczuwa potrzebę obchodzenia swojego święta religijnego.
- 2) Martwi się o zaległości w nauce.
- 3) Ma nadzieję, że nauczyciel go zrozumie i wesprze.

INNY UCZEŃ (SCENARIUSZ 3)

- 1) Uważa, że wszystko powinno być takie samo dla wszystkich.
- 2) Sądzi, że specjalne traktowanie jest niesprawiedliwe.
- 3) Nie wie, dlaczego zasady powinny być inne.

DOMINUJĄCY CZŁONEK GRUPY (SCENARIUSZ 4)

- 1) Lubi przejmować inicjatywę w pracy grupowej.
- 2) Uważa, że pomaga, organizując pracę wszystkim.
- 3) Nie zdaje sobie sprawy, że inni czują się wykluczeni.

INNI CZŁONKOWIE GRUPY (SCENARIUSZ 4)

- 1) Czują się pomijani lub ignorowani.
- 2) Preferują bardziej
- 3) Mają poczucie, że kulturowe wartości pracy zespołowej są pomijane.

(Prowadzący może dostosować role lub dodać nowe w zależności od wielkości grupy i kontekstu).



MODUŁ 2		MIGRACJA	
SESJA 1	WARSZTAT 1	Poziom 6 ERK	
Zrozumienie złożoności zjawiska migracji			
TYP & FORMA:		Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.	
CZAS TRWANIA:		60 minut	
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.1.6		Określa, w jaki sposób jej/jego stosunek do kultury wpływa na własną pracę zawodową.	
A_02.2.6		Określa poziom radzenia sobie z postawą ukształtowaną w procesie wychowania.	
A_02.3.6		Określa poziom gotowości do używania języka innego niż język narodowy.	
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:		Plakaty lub slajdy w prezentacji z 4 typami migrantów według Berry’ego.	
		Flipchart.	
		Projektor video & laptop.	
		Kolorowe karteczki.	
KRÓTKI OPIS:		Interaktywna, budująca empatię sesja, podczas której uczestnicy badają migrację z perspektywy tożsamościowej, emocjonalnej i systemowej.	



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: Prezentujemy cztery typy migrantów według Berry'ego: Dobrowolny, Uchodźca, Podróżnik, Osoba ubiegająca się o azyl. Zachęta do dyskusji: <i>„Gdybyś musiał jutro opuścić swój kraj, jaką jedną rzecz zabrałbyś ze sobą - emocjonalnie, kulturowo lub praktycznie - i dlaczego?”</i> Podziel się opinią w parach; udokumentuj ją rysunkami lub notatkami.	10 min
Część 2. WALIZKA „JA” PONAD GRANICAMI Uczestnicy analizują, w jaki sposób osobiste wartości i pochodzenie kulturowe wpływają na ich wybory. Omówienie wspólnych elementów.	20 min
Część 3. MAPA INTEGRACJI Każda grupa (jedna na typ migranta) przygotowuje wizualną „mapę integracji”: • 3 wyzwania (np. język, dyskryminacja). • 2 strategie radzenia sobie. • 1 uwaga na temat wsparcia społecznego/barier. Następuje prezentacja i dyskusja.	20 min
ZAKOŃCZENIE Dyskusja grupowa: <i>Jak to działanie zmieniło twoje postrzeganie migrantów?</i> <i>Jak twoje własne postawy wpływają na twoją pracę z osobami zróżnicowanymi kulturowo?</i>	10 min
REKOMENDACJE: Prowadzący powinni uważnie monitorować treści emocjonalne i zachęcać do otwartej, pełnej szacunku dyskusji. Zachęcamy do tworzenia arkuszy refleksji lub osobistych dzienników.	



MODUŁ 2		MIGRACJA	
SESJA 1	WARSZTAT 2	Poziom 5 ERK	
Paszport do perspektyw			
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.		
CZAS TRWANIA:	60 minut		
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.5.5	Identyfikuje źródła przekonań na temat przyjmowania migrantów (np. stereotypy, doświadczenia historyczne) we własnym społeczeństwie.		
A_02.1.5	Charakteryzuje źródła osobistych granic otwartości i tolerancji.		
A_02.4.5	Identyfikuje postawy społeczeństwa wobec różnic Osobowościowych.		
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Plakaty lub slajdy w prezentacji z 4 typami migrantów według Berry’ego		
	Krótki klip filmowy o tematyce migracyjnej.		
	2-minutowy wywiad wideo/audio z imigrantem lub transkrypcja.		
	• Puste szablony „Paszportu wyobraźni” (papierowe lub cyfrowe). • Markery, kolorowe długopisy, karteczki samoprzylepne. • Flipchart lub tablica. • Plakat kompasu (empatia, ciekawość, strach, obojętność).		
KRÓTKI OPIS:	Wykorzystanie zarówno fikcyjnego odgrywania ról, jak i prawdziwych historii do zgłębienia problemu migracji. Ćwiczenia zachęcają do empatii, refleksji nad postawami społecznymi i rozpoznawania osobistych uprzedzeń.		



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: Rozpocznij od 3-4-minutowej sceny z filmu o tematyce migracyjnej. Zachęć do dyskusji: • Co zauważyłeś? • Jakie założenia przyjęli bohaterowie lub społeczeństwo? • Jakie emocje się wyróżniały? • Przygotuj scenę do zgłębienia osobistych i społecznych perspektyw migracji.	10 min
Część 2 Odtwórz prawdziwy wywiad z imigrantem (video/audio/transkrypcja). Wskazówka: • Co cię zaskoczyło? • Jakie zmagania lub sukcesy się wyróżniały? • Jaki stereotyp został zakwestionowany lub potwierdzony? Uczestnicy zapisują krótko reakcję lub cytaty i umieszczają go na flipcharcie zatytułowanym „Ściana głosów”.	20 min
Część 3 Porównaj swoje fikcyjne i prawdziwe historie: • Czego doświadczyła twoja postać, co było podobne/różne? • Jak zareagowało społeczeństwo w każdym przypadku? • Odnies się do prawdziwych tematów: język, odbiór, praca, strach, ciekawość.	20 min
ZAKOŃCZENIE Użyj plakatu kompasu (empatia, ciekawość, strach, obojętność). Uczestnicy zaznaczają, gdzie ich zdaniem znajduje się ich społeczeństwo, a gdzie oni sami. Końcowe pytanie refleksyjne (ustne lub pisemne): <i>„Jaka jest jedna rzecz, którą możesz zrobić, aby uczynić swoją pracę lub przestrzeń bardziej przyjazną dla migrantów?”</i>	10 min
REKOMENDACJE: Zachęcaj prowadzących do dostosowania działań „Paszportu Wyobraźni” i plakatu z kompasem do specyfiki uczestników zajęć (np. młodzieży, dorosłych, specjalistów). Przeznacz dodatkowy czas na refleksję i dyskusję grupową, jeśli pojawią się tematy budzące emocje. Rozważ uwzględnienie lokalnych głosów migrantów lub studiów przypadku, aby zwiększyć ich znaczenie. Wzmacniaj znaczenie empatii i otwartości poprzez działania uzupełniające.	



MODUŁ 2		MIGRACJA	
SESJA 2		WARSZTAT 1	Poziom 5 ERK
Słowa, które ranią - historie o uprzedzeniach			
TYP & FORMA:		Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.	
CZAS TRWANIA:		60 minut	
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.5.5		Identyfikuje źródła przekonań na temat przyjmowania migrantów (np. stereotypy, doświadczenia historyczne) we własnym społeczeństwie.	
A_02.1.5		Charakteryzuje źródła osobistych granic otwartości i tolerancji.	
A_02.4.5		Identyfikuje postawy społeczeństwa wobec różnic Osobowościowych.	
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:		Wydrukowane materiały informacyjne z definicjami: STEREOTYP, UPRZEDZENIE, DYSKRYMINACJA.	
		Krótki klip z wywiadu audio/wideo z imigrantem o tematyce migracyjnej /2-minutowy wywiad z prawdziwym imigrantem lub transkrypcja.	
		Markery lub długopisy.	
		Karteczki samoprzylepne lub tablica (opcjonalnie do końcowej refleksji).	
KRÓTKI OPIS:		Uczestnicy poznają definicje stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji oraz analizują wpływ tych procesów na migrantów. Omawiają prawdziwe i wyimaginowane przykłady, zastanawiają się nad wpływem emocjonalnym i społecznym oraz dzielą się spostrzeżeniami, aby rzucić wyzwanie uprzedzeniom i promować zrozumienie.	



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: CO OZNACZAJĄ TE POJĘCIA? Cel: Zrozumienie podstawowych terminów i skutków procesów znajdujących się w ich znaczeniu. Krótkie wyjaśnienie lub odczytanie na głos: STEREOTYP = utrwalone przekonanie na temat grupy (np. „Wszyscy migranci są niewykształceni”). UPRZEDZENIE = negatywne uczucie oparte na przekonaniu. DYSKRYMINACJA = Kiedy to uczucie zamienia się w działanie (np. nie danie pracy migrantowi). Zapytaj: • Czy widziałeś lub słyszałeś takie rzeczy w życiu codziennym? • Jak myślisz, dlaczego ludzie rozwijają takie pomysły?	10 min
Część 2. TWORZENIE PROSTEJ HISTORII Cel: Budowanie empatii poprzez wyobrażanie sobie migranta stojącego w obliczu uprzedzeń. Zadanie grupowe: • W małych grupach stwórz krótką fikcyjną postać: • Imię i pochodzenie. • Jeden stereotyp lub niesprawiedliwe traktowanie, z którym się spotykają. • Jak wpływa to na ich uczucia lub zdrowie. • Zapisz to w krótkich punktach na papierze. Podpowiedzi do dyskusji: • <i>Jak czuje się ta osoba?</i> • <i>Co pomogłoby jej poczuć się bardziej akceptowaną?</i>	20 min
Część 3. WE GŁOSY MIGRANTÓW Cel: Porównanie wymyślonych historii z prawdziwymi doświadczeniami. • Odtwórz krótki klip lub przeczytaj cytát prawdziwego migranta mówiącego o dyskryminacji. Zapytaj grupy: • Jaki rodzaj uprzedzeń tu widzisz? • W jaki sposób jest to podobne lub różne od fikcyjnej historii? • Czego możemy się nauczyć z ich doświadczeń?	20 min
ZAKOŃCZENIE: CO MOŻEMY ZMIENIĆ? Cel: Refleksja i zastanowienie się nad działaniem Każda grupa dzieli się jednym pomysłem: • Uczuciem z sesji (np. smutkiem, refleksją, inspiracją). • Słowo lub zdanie, które pomoże zmniejszyć uprzedzenia (np. „Słuchaj więcej”, „Nie zakładaj”). Zapisz je na karteczkach samoprzylepnych lub wypowiedz na głos dla całej grupy.	10 min
REKOMENDACJE: Utrzymuj proste definicje i powtarzaj je w razie potrzeby. Zachęcaj do dobrowolnego dzielenia się informacjami, aby zapewnić bezpieczeństwo emocjonalne. Przypominaj uczącym się, że małe słowa lub działania mogą mieć duży wpływ. Promuj słuchanie z szacunkiem i empatią we wszystkich dyskusjach. Zezwalaj na różne sposoby refleksji, takie jak mówienie, pisanie lub rysowanie.	



MODUŁ 2		MIGRACJA	
SESJA 2		WARSZTAT 2	Poziom 6 ERK
Przełamywanie uprzedzeń: od świadomości do działania			
TYP & FORMA:		Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.	
CZAS TRWANIA:		60 minut	
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.1.6		Określa, w jaki sposób jej/jego stosunek do kultury wpływa na własną pracę zawodową.	
A_01.2.6		Rozpoznaje negatywne nastawienia wobec obcych kultur w swoim miejscu pracy.	
A_02.2.6		Określa poziom radzenia sobie z postawą ukształtowaną w procesie wychowania.	
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:		Wydrukowane materiały informacyjne z definicjami: STEREOTYP, UPRZEDZENIE, DYSKRYMINACJA.	
		Krótki klip z wywiadu audio/wideo z imigrantem o tematyce migracyjnej /2-minutowy wywiad z prawdziwym imigrantem lub transkrypcja.	
		Markery lub długopisy.	
		Karteczki samoprzylepne lub tablica (opcjonalnie do końcowej refleksji).	
KRÓTKI OPIS:		Sesja pozwala uczestnikom przeanalizować, w jaki sposób postawy osobiste i społeczne, często rozwijane nieświadomie podczas wychowania, wpływają na ich zachowania zawodowe wobec migrantów. Poprzez dyskusję grupową, analizę scenariuszy i refleksję, uczestnicy zgłębią sposoby identyfikowania i kwestionowania stereotypów i uprzedzeń w sobie i swoim miejscu pracy.	



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: CO OZNACZAJĄ TE SŁOWA? Cel: Pogłębienie zrozumienia podstawowych pojęć i zbadanie ich rzeczywistych implikacji poprzez krytyczną refleksję. Wyjaśnienie pojęć (przeczytaj lub wyświetl): STEREOTYP = nadmiernie uproszczone przekonanie na temat grupy, stosowane bez dowodów. Np. „Migranci nie cenią edukacji”. UPRZEDZENIE = negatywne uczucie wobec kogoś oparte na stereotypie. Np. nieufność wobec kolegi migranta bez powodu. DYSKRYMINACJA = niesprawiedliwe działanie oparte na uprzedzeniach. Np. odmowa pracy z powodu czyjegoś pochodzenia. Zapytaj: • Czy widziałeś przykład stereotypu, uprzedzenia lub dyskryminacji w życiu codziennym lub w pracy? • Co wpływa na te idee - rodzina, media, szkoła? • Czy kiedykolwiek odkryłeś stereotyp w swoim własnym myśleniu?	10 min
Część 2. REFLEKSJA NAD SCENARIUSZEM: POSTAWY W DZIAŁANIU Cel: Powiązanie postaw osobistych z zachowaniem zawodowym. Podziel uczestników na grupy i rozdaj karty scenariuszy, takie jak: • Pielęgniarka unika rozmowy z pacjentem migrantem z powodu zakładanych barier językowych. • Nauczyciel pomija ucznia o obco brzmiącym nazwisku. • Współpracownik żartuje z kulturowego jedzenia lub akcentu kolegi. Zadanie grupowe: • Zidentyfikuj stereotyp lub uprzedzenie. • Omów, w jaki sposób osobiste wychowanie lub normy kulturowe mogły wpłynąć na to zachowanie. • Zastanów się: Czy widziałem lub zrobiłem coś podobnego w mojej pracy? • Przeanalizuj, w jaki sposób takie zachowanie może negatywnie wpłynąć na migrantów w miejscu pracy.	20 min
Część 3. OD ŚWIADOMOŚCI DO DZIAŁANIA Cel: Pogłębienie odpowiedzialności zawodowej i wspieranie zmiany zachowań. • Każda grupa dzieli się swoim przypadkiem, refleksją i rozwiązaniami z resztą zespołu. • Prowadzący ułatwia dyskusję całej grupy, korzystając z poniższych pytań przewodnich: • Jakie postawy były najbardziej powszechne w naszych przypadkach? • Czy te postawy są obecne w twoim środowisku zawodowym? • Jak możemy oduczyć się szkodliwych przekonań ukształtowanych przez nasze wychowanie?	20 min



ZAKOŃCZENIE: MOJE KULTUROWE LUSTRO

Cel: Zachęcanie do osobistej odpowiedzialności i zmian.

- Każdy uczeń uzupełnia zdanie refleksji:
 - „Jeden stereotyp, który noszę w sobie i który muszę zakwestionować, to...”.
 - „Jedno działanie, które podejmę w mojej pracy, aby promować sprawiedliwość, to...”.
- Opcjonalnie uczestnicy publikują odpowiedzi na „Ścianie świadomości”.

10 min

REKOMENDACJE:

Definicje powinny być jasne i powtarzane w razie potrzeby. Zachęcaj do dobrowolnego dzielenia się, aby zachować bezpieczeństwo emocjonalne. Przypominaj uczącym się, że małe słowa lub działania mogą mieć duży wpływ. Promuj empatię i słuchanie z szacunkiem. Zezwalaj na różne formy refleksji - mówione, pisane lub wizualne - aby wspierać różnych uczniów.



MODUŁ 2		MIGRACJA	
SESJA 3	WARSZTAT 1	Poziom 6 ERK	
Akulturacja w choreografii			
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.		
CZAS TRWANIA:	60 minut		
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.1.6	Określa, w jaki sposób jej/jego stosunek do kultury wpływa na własną pracę zawodową.		
A_01.2.6	Rozpoznaje negatywne nastawienia wobec obcych kultur w swoim miejscu pracy.		
A_01.4.6	Dostrzega wpływ swojego nastawienia do przyjmowania migrantów na swoją pracę zawodową.		
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Plakaty lub slajdy na temat strategii akulturacji Berry'ego.		
	Skala na tablicy: "Kultura pochodzenia" vs. "Kultura odbioru".		
	Odtwarzacz muzyki i różnorodne kulturowe utwory muzyczne.		
	Znaczniki przestrzeni lub rekwizyty dla przestrzeni osobistej i wspólnej.		
KRÓTKI OPIS:	Poprzez ruch uczący się wprowadzają w życie cztery strategie akulturacji Berry'ego. Ta potężna fizyczna eksploracja stawia przed nimi wyzwanie skonfrontowania osobistych i społecznych poglądów na migrację i zmiany kulturowe - wspierając empatię, krytyczne myślenie i głębsze zrozumienie dynamiki międzykulturowej.		



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: Przygotowanie ciał i umysłów do eksploracji twórczej; wprowadzenie słownictwa związanego z ruchem. Zajęcia rozpoczynają się od lekkiej rozgrzewki fizycznej rozkładającej na czynniki pierwsze główne elementy tańca. Eksploracja czasu, przestrzeni, dynamiki i formy, poprzez codzienne ruchy, z wykorzystaniem muzyki lub bez niej. Nacisk na: • wolność twórczą i świadomość grupy. • analizę jak różne kultury „poruszają się” w przestrzeni. • sposób w jaki ekspresja fizyczna odzwierciedla tożsamość kulturową.	10 min
Część 2. Współpraca i współtworzenie małych choreograficznych kompozycji w celu zrozumienia i rozwijania naszych umiejętności kulturowych, odzwierciedlających strategię Berry’ego. W ten sposób wzmocnimy siłę tańca/muzyki i sztuki w ogóle oraz ich wyjątkową pozycję w pobudzaniu niewerbalnej, opartej na zaufaniu interakcji, komunikacji, świadomości i wreszcie zmiany/przekształcenia naszego społeczeństwa. Wykorzystanie: • Przestrzeń osobista kontra ogólna przestrzeń kulturowa. • Różne tempa i dynamika ruchów w wyrażaniu różnorodności manifestacji kulturowych. • Naśladownictwo - refleksja. • Antyteza, asymetria, jednak prowadzące do syntezy. • Twórcza wyobraźnia. • Tworzenie fragmentów choreografii solo, z partnerem, w małych lub dużych grupach.	20 min



Część 3. WDRAŻANIE STRATEGII AKULTURACJI Rotacja poprzez krótkie choreografie ucieleśniające strategie akulturacji Berry’ego. ASYMILACJA Dwie grupy zaczynają od własnej choreografii. Stopniowo grupa B porzuca swoje wzorce (utrata oryginalnej kultury) i przyjmuje wzorce grupy A (pełna adaptacja). SEPARACJA Dwie grupy współistnieją w tej samej przestrzeni, ale nie wchodzą w interakcje. Występują jednocześnie (równoległe istnienie), ale oddzielnie (dystans kulturowy). INTEGRACJA Grupy łączą frazy ruchowe we wspólną choreografię (imitacja, techniki fuzji) reprezentującą wzajemną adaptację i mieszanie kultur. MARGINALIZACJA Obie grupy występują, ale niektóre osoby izolują się lub odłączają. Użyj chaotycznego lub kontrastującego ruchu, aby pokazać wyobcowanie.	20 min
ZAKOŃCZENIE: Refleksja i dyskusja na temat tego, w jaki sposób niewerbalna eksploracja zachęca uczących się do prześledzenia i ponownego rozważenia ich osobistych poglądów na temat migrantów i różnic kulturowych w głęboko doświadczalny sposób.	10 min
REKOMENDACJE: Nacisk powinien zostać położony na interakcję społeczną i komunikację uczestników prowadzącą do transformacji społecznej zgodnie z różnymi strategiami.	



MODUŁ 2		MIGRACJA	
SESJA 3		WARSZTAT 2	Poziom 5 ERK
Podróże migrantów przez sztukę			
TYP & FORMA:		Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.	
CZAS TRWANIA:		60 minut	
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.5.5		Identyfikuje źródła przekonań na temat przyjmowania migrantów (np. stereotypy, doświadczenia historyczne) we własnym społeczeństwie.	
A_02.1.5		Charakteryzuje źródła osobistych granic otwartości pi tolerancji.	
A_02.4.5		Identyfikuje postawy społeczeństwa wobec różnic Osobowościowych.	
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:		Plakaty lub slajdy dotyczące strategii akulturacji Berry’ego.	
		Krótki klip z wywiadu audio/wideo z imigrantem o tematyce migracyjnej /2-minutowy wywiad z prawdziwym imigrantem lub transkrypcja.	
		Szablony „Paszportu wyobraźni” (papierowe lub cyfrowe).	
		Materiały plastyczne: kolorowe markery, farby, pędzle, papier A3.	
KRÓTKI OPIS:		Uczestnicy mają możliwość zbadania zjawiska migracji poprzez malarstwo, muzykę i opowiadanie historii, wykorzystując zarówno fikcyjne odgrywanie ról, jak i prawdziwe doświadczenia. Poprzez pryzmat strategii akulturacji Berry’ego (integracja, asymilacja, separacja, marginalizacja), uczestnicy zastanawiają się, w jaki sposób migranci przystosowują się do nowych kultur. Sesja wspiera empatię, kwestionuje stereotypy i promuje świadomość osobistych i społecznych postaw wobec różnic kulturowych.	



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: MIGRACJA W MEDIACH I MUZYCE Cel: Aktywowanie refleksji emocjonalnej i percepcji kulturowej. • Pokazanie krótkiego filmu (3-4 min) na temat migracji. • Odtworzenie 1-2 minut muzyki instrumentalnej (tematy: tęsknota, odporność). Wskazówki do dyskusji: • Jaką ścieżkę akulturacji przeszedł bohater? (Integracja, asymilacja, separacja czy marginalizacja?). • Jaką rolę odegrało nastawienie społeczeństwa w kształtowaniu tego doświadczenia?	10 min
Część 2. WYOBRAŻONY PASZPORT I PORTRET Cel: Budowanie empatii i pogłębionej narracji przez pryzmat strategii akulturacji. Instrukcje dotyczące tworzenia fikcyjnego migranta: • Imię i nazwisko, pochodzenie, powód migracji. • Cechy osobowości. Strategia akulturacji (wybierz jedną z 4 strategii Berry'ego i odzwierciedl ją w swojej historii): • Namaluj/ naszkicuj symboliczny portret na podstawie swojej historii. Pytania pomocnicze: • Jak twoja postać odnosi się do swojej kultury pochodzenia w porównaniu z kulturą przyjmującą? • Jakie czynniki wewnętrzne lub zewnętrzne wpłynęły na ich wybór akulturacji? Zastosowane formy sztuki: Malarstwo + Opowiadanie fikcyjnych historii.	20 min
Część 3. AUTENTYCZNE GŁOSY: ŚWIADECTWA I DŹWIĘK Cel: Humanizacja migracji, porównanie strategii wyobrażonych i rzeczywistych. Odtwórz prawdziwy wywiad lub transkrypcję z muzyką w tle. Wskazówki do dyskusji: • Która strategia akulturacji wydaje się być obecna w zeznaniach? • Jakie wyzwania lub wsparcie wpłynęły na ich ścieżkę? • Jakie stereotypy lub założenia zostały zakwestionowane? Uczestnicy zapisują cytaty lub spostrzeżenia na karteczkach samoprzylepnych na Ścianie Głosów.	20 min



ZAKOŃCZENIE: PORÓWNANIE, REFLEKSJA, EKSPRESJA

Cel: Powiązanie sztuki, emocji i adaptacji kulturowej.

Małe grupy porównują:

- Wyimaginowana historia vs. prawdziwe świadectwo.
- Różnice w strategiach adaptacyjnych i reakcjach społecznych.

Każda grupa tworzy wspólny plakat zawierający:

- Symbol lub słowo kluczowe z ich refleksji.
- Emocje inspirowane muzyką (np. nadzieja, strach, siła).

10 min

REKOMENDACJE:

Podkreśl, że żadna strategia nie jest „dobra” lub „zła” - każda jest kształtowana przez kontekst osobisty i społeczny. Dołącz krótkie wyjaśnienie lub wizualizację modelu Berry’ego w celu zapewnienia jasności przekazu. Zaproponuj przykłady dla każdej strategii, jeśli uczestnicy potrzebują pomocy w wyobrażeniu sobie realistycznych postaci. Zachowaj bezpieczeństwo emocjonalne i zachęcaj do dobrowolnego udziału w osobistym dzieleniu się.



MODUŁ 2		MIGRACJA	
SESJA 4		WARSZTAT 1	Poziom 5 ERK
Każde dziecko ma prawa			
TYP & FORMA:		Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.	
CZAS TRWANIA:		60 minut	
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.5.5		Identyfikuje źródła przekonań na temat przyjmowania migrantów (np. stereotypy, doświadczenia historyczne) we własnym społeczeństwie.	
A_02.1.5		Charakteryzuje źródła osobistych granic otwartości pi tolerancji.	
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:		Drukowane materiały informacyjne: Podstawowe prawa migrantów i dzieci (Konwencja ONZ).	
		Karty przypadków z krótkimi prawdziwymi lub fikcyjnymi historiami (np. dziecko uchodźca, student nieposiadający dokumentów).	
		Markery lub długopisy.	
		Karteczki samoprzylepne lub tablica (opcjonalnie do końcowej refleksji).	
KRÓTKI OPIS:		Ćwiczenie to służy do zgłębienia prawnych i społecznych praw dzieci migrantów, w szczególności w zakresie dostępu do edukacji. Uczący się pracują w grupach nad analizą wspólnych wyzwań i propozycji strategii integracyjnych w oparciu o wiedzę prawną i ramy integracji.	



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: CZYM SĄ PRAWA DO EDUKACJI? Cel: Aktywne zrozumienie przepisów i podstawowych praw. Działania: • Zapytaj: • Czym są prawa człowieka? • Czy dzieci migrantów mają takie same prawa do edukacji jak inni? • Krótko wyjaśnij lub rozdaj materiały: • Prawo do edukacji, nawet bez dokumentów. • Równe traktowanie, dostęp do języka i bezpieczeństwo. • Wyjaśnij strategie integracji (np. wsparcie aktywne vs. pasywne).	10 min
Część 2. WYZWANIE: BARIERY I PRAWA Cel: Identyfikacja barier prawnych i integracyjnych na podstawie przykładów. Aktywność: • Utwórz małe grupy i daj każdej z nich kartę przypadku, np: • Dziecko migrant nie może uczęszczać do szkoły z powodu braku dokumentów. • Uczeń-uchodźca jest wykluczony z wycieczek klasowych. • Szkoła nie zapewnia wsparcia językowego dla nowo przybyłych. Zadanie dla grupy: • Zidentyfikuj: • Jakie prawa są naruszane? • Jaka przestrzeń integracji jest najbardziej dotknięta (prawna, kulturowa, społeczno-ekonomiczna)? • Jak mogą zareagować szkoły lub społeczeństwo? • Zaproponuj 2-3 rozwiązania/działania (np. wsparcie językowe, zmiany w polityce szkoły, świadomość społeczna).	20 min
Część 3. PORÓWNAJ I WSPÓŁPRACUJ Cel: Dzielenie się wynikami i identyfikowanie praktycznych rozwiązań. Aktywność: • Grupy przedstawiają podsumowanie swoich przypadków i pomysłów na działania. • Edukator ułatwia dyskusję: • Jakie prawa pojawiają się najczęściej? • Które są prawne, a które społeczne/kulturowe? • Jak wyglądałaby szkoła włączająca? • Edukator zapisuje słowa kluczowe na tablicy (np. dostęp, godność, równość, wsparcie).	20 min



ZAKOŃCZENIE: KAŻDE DZIECKO. KAŻDE PRAWO

Cel: Refleksja emocjonalna i wzmocnienie pozycji.

Ćwiczenie:

- Poproś każdego uczestnika zajęć, aby powiedział lub napisał jedno słowo lub wyrażenie na temat tego, co edukacja oznacza dla każdego dziecka (np. wolność, bezpieczeństwo, możliwości).
- Utwórz ścianę praw za pomocą karteczek samoprzylepnych lub plakatu.
- Końcowe przesłanie moderatora:
„Edukacja nie jest prezentem - to gwarantowane prawo dla każdego dziecka, wszędzie”.

10 min

REKOMENDACJE:

Zachowaj proste i zrozumiałe terminy prawne (np. „każde dziecko ma prawo chodzić do szkoły - nawet bez dokumentów”). Zachęcaj do empatii, zachęcając uczestników do zastanowienia się: „Jak byś się czuł, gdyby to przydarzyło się tobie?”. Używaj znanych przykładów związanych ze szkołą, takich jak zastraszanie, bariery językowe lub wsparcie rówieśnicze, aby pomóc uczestnikom bardziej osobiście odnieść się do omawianych kwestii.



MODUŁ 2		MIGRACJA	
SESJA 4	WARSZTAT 2	Poziom 6 ERK	
Prawa w praktyce. Krytyczna perspektywa dostępu do edukacji			
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.		
CZAS TRWANIA:	60 minut		
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.1.6	Określa, w jaki sposób jej/jego stosunek do kultury wpływa na własną pracę zawodową.		
A_01.2.6	Rozpoznaje negatywne nastawienia wobec obcych kultur w swoim miejscu pracy.		
A_01.4.6	Dostrzega wpływ swojego nastawienia do przyjmowania migrantów na swoją pracę zawodową.		
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Wydrukowane materiały informacyjne: Porównanie praw do edu-kacji (dziecko migrant vs. dziecko obywatel) - Załącznik 7.		
	Długopisy/kredki/markery.		
	Flipchart		
	Projektor video i laptop.		
	Kolorowe karteczki / karteczki samoprzylepne.		
KRÓTKI OPIS:	Uczestnicy analizują, w jaki sposób prawo do edukacji jest stosowane w różnych kontekstach krajowych. Pracując w małych grupach, uczestnicy poznają i analizują bariery prawne, społeczno-ekonomiczne i kulturowe, z którymi borykają się dzieci migrantów. Korzystając ze studiów przypadków, proponują realistyczne i prawnie uzasadnione strategie na rzecz bardziej włączających systemów edukacji, stosując krytyczne zrozumienie ram integracji i różnic w statusie prawnym.		



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: POWITANIE Prowadzący wita grupę i przedstawia krótkie wprowadzenie do tematu.	5 min
Część 2. WYZWANIE DOTYCZĄCE RZECZYWISTOŚCI PRAWNEJ Każda grupa otrzymuje prawdziwy lub fikcyjny scenariusz przypadku (np. dziecko migrantów, któremu odmówiono dostępu do szkoły ze względu na status, brak pomocy językowej, ograniczony udział w zajęciach szkolnych). Zadania grupowe: • Określenie, które prawa są naruszane lub pomijane. • Określenie, która przestrzeń integracji jest najbardziej dotknięta (prawna, kulturowa, społeczno-ekonomiczna). • Omówienie różnic prawnych między obywatelami a migrantami zaangażowanymi w sprawę. • Zaproponowanie co najmniej dwóch praktycznych, opartych na polityce lub prawnych rozwiązań, które mogłyby poprawić sytuację.	25 min
Część 3. BARIERY INTEGRACJI Dyskusja Na otwartym forum każda grupa przedstawia swoje ustalenia. Punkty do dyskusji: • Jakie zabezpieczenia prawne istnieją, ale nie są egzekwowane? • Czy są to kwestie prawne, społeczno-ekonomiczne czy kulturowe? • W jaki sposób lokalne instytucje edukacyjne mogą wypełnić te luki?	20 min
Zakończenie: Podsumowanie Uczestnicy zastanawiają się nad swoim osobistym uczeniem się i świadomością polityczną. Karty są umieszczane na tablicy lub ścianie jako wspólne oświadczenie.	10 min
REKOMENDACJE: Uczestnicy są zaproszeni do krytycznej refleksji nad polityką edukacyjną swojego kraju, zaangażowania się w partnerskie uczenie się i debatę oraz skupienia się na praktycznych zmianach potrzebnych na poziomie szkoły lub polityki.	



ZAŁĄCZNIK 7

PORÓWNANIE PRAW DO EDUKACJI DZIECI MIGRANTÓW I DZIECI OBYWATELI

Cel: Niniejszy materiał pomoże uczestnikom na zgłębienie i porównanie prawnych, społeczno-ekonomicznych i kulturowych wymiarów praw do edukacji dzieci migrantów i dzieci obywateli. Wykorzystaj to jako punkt odniesienia podczas analizowania przydzielonego scenariusza przypadku.

1. LEGALNY DOSTĘP DO EDUKACJI

ASPEKT	DZIECKO OBYWATELI	DZIECKO MIGRANTÓW
Prawo do bezpłatnej edukacji podstawowej	Gwarantowane przez prawo krajowe.	Często gwarantowane, ale dostęp może zależeć od.
Zapisy do szkół	Wymaga standardowej dokumentacji (akt urodzenia, dowód tożsamości).	Można odmówić z powodu braku dokumentów/dowodu.
Wsparcie językowe	Dostępne w większości szkół publicznych.	Ograniczony lub brak w wielu kontekstach.
Dostęp do szkolnictwa średniego/wyższego	Otwarte, z możliwościami stypendialnymi.	Może napotkać ograniczenia.

2. WŁĄCZENIE KULTUROWE I JĘZYKOWE

ASPEKT	DZIECKO OBYWATELI	DZIECKO MIGRANTÓW
Język nauczania	Język ojczysty/oficjalny.	Często nie jest to pierwszy język dziecka.
Reprezentacja w programie nauczania	Odzwierciedla kulturę większości narodowej.	Kultura/historia migrantów często wykluczona.
Edukacja obywatelska i społeczna	Uwzględniony w programie nauczania.	Mogą być niedostępne z powodu wykluczenia lub barier językowych.

3. CZYNNIKI SPOŁECZNO-EKONOMICZNE

ASPEKT	DZIECKO OBYWATELI	DZIECKO MIGRANTÓW
Posiłki szkolne, zaopatrzenie	Zapewniane lub dotowane.	Może zostać wykluczony z powodu braków w dokumentacji.
Zaangażowanie rodziców	Zazwyczaj poinformowani i zaangażowani.	Ograniczenie ze względu na język, godziny pracy lub strach przed władzą.
Transport/opłaty szkolne	Często dotowane.	Pełny koszt lub brak dostępu bez dokumentów.



MODUŁ 3		KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE W EDUKACJI
SESJA 1	WARSZTAT 1	Poziom 5 ERK
Kompetencje międzykulturowe - strategie osobiste		
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.	
CZAS TRWANIA:	60 do 70 minut	
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:		
A_02.1.5	Charakteryzuje źródła osobistych granic otwartości i tolerancji.	
A_02.3.5	Rozpoznaje wpływ nacisków społecznych na swój stosunek do języka narodowego.	
A_02.4.5	Identyfikuje postawy społeczeństwa wobec różnic Osobowościowych.	
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Długopisy/kredki/markery i kartki papieru (pięć palców).	
	Flipchart.	
	Kolorowe karteczki / karteczki samoprzylepne.	
KRÓTKI OPIS:	Interaktywna praca w grupach, podczas której uczestnicy zwiększają świadomość własnej kultury i możliwych różnic między nią a innymi kulturami oraz zastanawiają się nad różnorodnością kulturową.	



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: POWITANIE Moderator wita uczestników i przeprowadza krótką dyskusję na temat ich samopoczucia, motywacji do udziału w warsztatach itp.	3 min
Część 2. PIĘĆ PALCÓW Uczestnicy rysują kontur swojej dłoni na kartce papieru, a następnie odpowiadają na pytania dotyczące ich mocnych stron, celów, trudności, wartości i obszarów do rozwoju w kontekście kompetencji międzykulturowych dla każdego palca.	7 min
Część 3. SYMULACJA „BAFA BAFA” 1. Uczestnicy dzielą się na dwie grupy (Alfanów i Betanów). Jeśli to możliwe, grupy udają się do różnych pomieszczeń, gdzie ustalają fikcyjne normy, wartości i zasady opisujące ich grupę (lub zapoznają się z charakterystyką przygotowanej dla nich grupy) - mają na to zadanie maksymalnie 10 minut. <i>Jeśli uczący się nie mają doświadczenia w charakteryzowaniu grup kulturowych (rzeczywistych lub fikcyjnych), będzie przydatne przygotowanie opisu z wyprzedzeniem (kilka cech do rozwinięcia lub kompleksowy opis).</i> 2. Każda grupa (kultura) wysyła „obserwatora” do pokoju innej grupy (kultura), która następnie spędza kolejne 10 minut odgrywając role związane z jej wartościami i zwyczajami. 3. Obserwatorzy wracają do swojego pokoju i przekazują swojej grupie krótki opis tego, co widzieli, aby przygotować ich na doświadczenie międzykulturowe (5 minut). 4. Obie grupy spotkają się w celu interakcji w oparciu o wartości, oczekiwania i zwyczaje ich kultury, próbując komunikować się i negocjować (10 minut).	40 min
ZAKOŃCZENIE: PODSUMOWANIE Moderator omawia z uczestnikami ich doświadczenia i emocje związane z udziałem w tym warsztacie oraz ich doświadczenia międzykulturowe. Uczestnicy zapisują słowa kluczowe użyte w tej dyskusji na kolorowych kartkach i umieszczają je na flipcharcie podzielonym na cztery pola odpowiadające pytaniom organizującym dyskusję: 1. Jak się czułeś przygotowując się do przyjęcia roli w nowej kulturze? (uczucia); 2. Jakie były twoje odczucia podczas interakcji z kulturą Alpha/Beta? (emocje); 3. Jakich strategii użyłeś, aby dostosować się do ich kultury? (strategie); 4. Czy druga kultura zareagowała zgodnie z twoimi oczekiwaniami? (oczekiwania).	10 min



REKOMENDACJE:

1. Bafa Bafa jest definiowana na różne sposoby; w tym scenariuszu przyjmujemy definicję UNESCO:

“Bafa-Bafa, to międzykulturowa gra symulacyjna, została zaprojektowana, aby zaoferować uczestnikom możliwość zmierzenia wpływu wartości, norm i zachowań w interakcjach międzykulturowych. Uczestnicy są prowadzeni do zbadania własnych kulturowych percepcji i uprzedzeń poprzez zaangażowanie w dwie wyimaginowane kultury: kulturę kupiecką i kulturę patriarchalną. Podsumowanie grupowe, które kończy grę, pozwoli najpierw omówić to, co uczestnicy zaobserwowali lub odczuli na temat drugiej kultury, a następnie dyskusja zostanie rozszerzona, aby poruszyć kwestie percepcji i uprzedzeń.”

(źródło: UNESCO, Inclusive Policy Lab:

<https://community.unesco.org/inclusivepolicylab/s/group/0F9Sm0000000VAHKA2/bafabafa>);

2. Liczba uczestników w grupie nie powinna **przekraczać 5-6 osób**.

3. Podczas każdej dyskusji prowadzący powinien zapewnić przyjazną i bezpieczną atmosferę.

4. Scenariusz został opracowany z myślą o dorosłych uczniach, ale można go również wykorzystać w pracy z młodzieżą w wieku 14-15 lat.



MODUŁ 3		KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE W EDUKACJI
SESJA 1	WARSZTAT 2	Poziom 6 ERK
Co pomaga?		
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim, projekcja filmu.	
CZAS TRWANIA:	60 minut	
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:		
A_01.1.6	Określa, w jaki sposób jej/jego stosunek do kultury wpływa na własną pracę zawodową.	
A_01.2.6	Rozpoznaje negatywne nastawienia wobec obcych kultur w swoim miejscu pracy.	
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Prezentacja - Załącznik 8.	
	Laptopy z połączeniem internetowym.	
	Historie z życia wzięta https://www.intcultae.eu/en/stories.html	
KRÓTKI OPIS:	Warsztat prezentujący na przykładzie prawdziwych historii, zastosowanie kompetencji międzykulturowych w sytuacji migracji.	



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: POWITANIE Prowadzący warsztat przedstawia listę kompetencji międzykulturowych na podstawie prezentacji z Załącznika 8.	10 min
Część 2. PRACA GRUPOWA 1. Uczestnicy warsztatów są podzieleni na grupy 4-5 osobowe. 2. Każda grupa ogląda jeden film z kolekcji „Historia z życia wzięta”. 3. Uczestnicy wskazują: • Jaki był kontekst migracji bohaterów filmu? • Jakie kompetencje międzykulturowe były najbardziej potrzebne migrantom po przybyciu do nowego kraju? • Jakie kompetencje międzykulturowe społeczeństwa, do którego przybyli migranci, cenią sobie najbardziej? • Kto może być źródłem wsparcia dla migranta? • Czy w przedstawionych historiach pojawił się zaskakujący element?	40 min
ZAKOŃCZENIE: Dyskusja: • Jakie kompetencje międzykulturowe są najbardziej potrzebne w sytuacji migracji? • Jakie cechy powinno mieć społeczeństwo, aby było otwarte na ludzi z innych kultur?	10 min
REKOMENDACJE: Warsztaty powinny być zorganizowane w przestrzeni zapewniającej poszczególnym grupom komfort przeglądania materiałów źródłowych i dyskusji.	



ZAŁĄCZNIK 8

KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE

Nowoczesne społeczeństwa charakteryzują się obecnością grup o różnych cechach kulturowych na tym samym terytorium.

W sytuacji „zderzenia kultur” dochodzi do konfrontacji i bardzo często oceny dwóch kultur, które są sobie przeciwstawne.

Odniesienie do własnej i obcej kultury może być pozytywne (akceptujące) lub negatywne (odrzucające).

Postawa tolerancji lub akceptacji wobec osób będących nosicielami innej kultury jest najczęściej reprezentowana przez osoby wyposażone w tzw. kompetencje międzykulturowe.

Kompetencje międzykulturowe to zdolność do swobodnego i satysfakcjonującego funkcjonowania w kulturze zgodnie z przyjętymi normami i wzorcami.

Umożliwiają one pełnoprawne uczestnictwo w kulturze.

Osoba kompetentna kulturowo „swobodnie” porusza się we własnej kulturze, jest świadoma różnic między kulturami, a tym samym staje się świadoma własnych przekonań z nimi związanych i reakcji na różnice w sytuacjach kontaktu kulturowego. Bycie kompetentnym kulturowo to także umiejętność skutecznego działania w innych środowiskach kulturowych.

Kompetencje międzykulturowe umożliwiają rozwój podmiotu w trzech obszarach:

- wiedzy,
- sprawności (umiejętności w określonych obszarach funkcjonowania) oraz
- postaw.

WIEDZA

Dotyczy różnorodności kulturowej otaczającego świata, wpływu kultury na postrzeganie rzeczy i zjawisk, samoświadomości, zrozumienia, że pochodzenie kulturowe determinuje subiektywne postrzeganie rzeczywistości, komunikacji międzykulturowej, a w szczególności postrzegania różnic i właściwej interpretacji komunikacji niewerbalnej.

Elementy te są szczególnie istotne i można pokusić się o stwierdzenie, że mają fundamentalne znaczenie dla budowania kompetencji międzykulturowych. Brak wiedzy prowadzi do reakcji lękowych (boimy się nieznanego), a następnie do wycofania się lub nienawiązywania relacji z przedstawicielami innych kultur. Efektem może być zamknięcie się we własnym kręgu kulturowym, etnocentryzm i wszelkiego rodzaju postawy charakterystyczne dla nietolerancji i dyskryminacji Innego, a raczej Obcego.



SPRAWNOŚĆ

Oznacza dostosowanie swojego zachowania do kontekstu kulturowego, radzenie sobie z niejednoznacznymi sytuacjami, mówienie językiem innej grupy kulturowej, „odnajdywanie się” w grupach wielonarodowych (np. w środowisku pracy).

POSTAWA

To otwartość poznawcza, empatia, gotowość do nawiązywania relacji z przedstawicielami innych kultur, kreatywność, perspektywiczność, szacunek i tolerancja dla odmienności. „Wymaga przyjęcia perspektywy zdeterminowanej przez teorie skonstruowane od dołu, teorie uczulone na dominację w jej humanistycznych i tolerancyjnych przejawach - dla których pojedynczość (apartheid) wydaje się mniejszym złem niż harmonijna współpraca”.

Kompetencje międzykulturowe to

- **Świadomość kulturowa:** umiejętność rozpoznawania i rozumienia różnic i podobieństw między kulturami, w tym znajomość własnych uprzedzeń i stereotypów.
- **Empatia i otwartość:** umiejętność postrzegania świata z perspektywy innych osób, a także chęć uczenia się i otwartość na nowe doświadczenia.
- **Komunikacja interpersonalna:** umiejętność skutecznego komunikowania się z ludźmi z różnych kultur, w tym znajomość różnic w stylach komunikacji, zarówno werbalnej, jak i niewerbalnej.
- **Zdolność adaptacji:** umiejętność dostosowania swojego zachowania i reakcji do kontekstu kulturowego, w którym się znajdujemy.
- **Tolerancja i szacunek dla różnorodności:** postawa akceptacji wobec różnych tradycji, religii, norm i wartości, bez oceniania innych kultur jako lepszych lub gorszych.
- **Znajomość języków obcych:** umiejętność posługiwania się jednym lub kilkoma językami, które nie są językiem ojczystym danej osoby. Umiejętność porozumiewania się w różnych językach pozwala ludziom nawiązywać relacje interpersonalne, rozumieć inne kultury i zdobywać nowe doświadczenia.



MODUŁ 3		KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE W EDUKACJI
SESJA 2	WARSZTAT 1	Poziom 5 lub 6 ERK
Podróż imigrantów - Żywa mapa		
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.	
CZAS TRWANIA:	55 minut	
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:		
A_01.3.5	Rozpoznaje różne postawy wobec enkulturacji wśród migrantów.	
A_01.3.6	Identyfikuje źródła postaw migrantów wobec enkulturacji.	
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Mapy: Opcja A: Jedna duża mapa (wersja podłogowa lub ścienna, najlepiej 1,2 x 1,8 metra lub większa). Opcja B: Wiele mniejszych map (rozmiar A2 - 42,0 x 59,4 cm).	
	Karty z kluczowymi wyzwaniami (np. bariera językowa, szok kulturowy, dyskryminacja).	
	Karty z “kamieniami milowymi” (np. pierwsza praca, pierwszy przyjaciel, pierwsze nieporozumienie kulturowe).	
	Markery, naklejki lub kolorowa taśma dla ścieżek i symboli.	
KRÓTKI OPIS:	Uczestnicy pracują w małych grupach, aby stworzyć „żywą mapę” podróży imigrantów, umieszczając karty przedstawiające wyzwania i kamienie milowe na dużej lub małej mapie, a następnie zastanawiają się nad emocjonalnym i społecznym wymiarem imigracji.	



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENI: Edukator przedstawia koncepcję podróży imigrantów, podkreślając wspólne wyzwania i przełomowe momenty, przed którymi stają imigranci. Wyjaśnia cel wspólnego stworzenia wizualnej „żywej mapy”.	5 min
Część 2. Rozdaj uczestnikom mapy i karty. W przypadku opcji A, grupy (8-10 uczestników) pracują nad jedną dużą mapą; w przypadku opcji B, grupy (4-6 uczestników) otrzymują mniejszą mapę. Uczestnicy otrzymują karty wyzwań i kamieni milowych - mogą one zawierać osobiste historie, fragmenty filmu 2 („Historie akulturacji z Włoch”) lub fikcyjne scenariusze imigracyjne. Korzystając z tych kart, wspólnie rysują ścieżki na mapach ilustrujących podróż imigranta.	10 min
Część 3. Grupy wspólnie rysują ścieżkę na mapie, która reprezentuje podróż imigranta z kraju pochodzenia do nowego kraju. Każdy uczestnik indywidualnie umieszcza karty wzdłuż ścieżki. Karty te reprezentują określone wyzwania, kamienie milowe lub emocje napotkane podczas podróży. Na przykład, uczestnik może umieścić kartę z napisem „Bariera językowa” w pobliżu początku, a inną z napisem „Pierwsza praca” w dalszej części ścieżki.	5 min
Część 4. W miarę dodawania kart grupy omawiają, jak każde wyzwanie lub kamień milowy może być odczuwane lub doświadczane w prawdziwym życiu. Gdy mapy zostaną ukończone, grupy dzielą się swoimi mapami i omawiają spostrzeżenia, wpływ emocjonalny i różnice w doświadczeniach imigrantów.	30 min
ZAKOŃCZENIE: Dyskusja w większej grupie na temat niespodzianek, wywołanych uczuć i sposobów, w jakie społeczeństwo może lepiej wspierać imigrantów.	5 min
REKOMENDACJE: • Dostosuj rozmiar mapy do wielkości grupy i dostępności miejsca. • Zachęć do otwartego dialogu i poszanowania różnych perspektyw. • Zapewnij wspierające środowisko dla uczestników dzielących się osobistymi doświadczeniami. • W przypadku warsztatów na poziomie 5 dyskusja powinna koncentrować się na różnych postawach wobec inkulturacji wśród migrantów. • W przypadku warsztatu na poziomie 6 dyskusja powinna koncentrować się nie tylko na postawach wobec inkulturacji wśród migrantów, ale także na źródłach tych postaw.	



MODUŁ 3		KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE W EDUKACJI
SESJA 3	WARSZTAT 1	Poziom 5 ERK
Skąd ten konflikt?		
TYP & FORMA:	Burza mózgów, dyskusja, praca w parach, w obecności edukatora.	
CZAS TRWANIA:	60 minut	
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:		
A_01.1.5	Identyfikuje elementy kulturowe istotne dla społeczeństwa, w którym żyje.	
A_02.1.5	Charakteryzuje źródła osobistych granic otwartości i tolerancji.	
A_02.2.5	Oceni, w jakim stopniu postawy nabyte w wyniku wychowania są doświadczeniem indywidualnym, a w jakim doświadczeniem grupowym.	
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Prezentacja - Załącznik 9.	
	Flipchart lub tablica z materiałami do pisanja.	
KRÓTKI OPIS:	Warsztaty mają na celu zapoznanie uczestników z rodzajami konfliktów i zrozumienie różnic kulturowych jako potencjalnego źródła nieporozumień.	



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENI: BURZA MÓZGÓW <i>Słowo wstępu:</i> W życiu społecznym spotykamy się zarówno z sytuacjami, w których doskonale się rozumiemy, ale także z takimi, w których mamy odmienne spojrzenia. W ten sposób rodzą się konflikty. Spróbuj teraz wskazać kilka przykładów takich sytuacji. Przykłady zapisujemy na tablicy, będą potrzebne w dalszej części zajęć.	15 min
Część 2. PREZENTACJA TYPOLOGII KONFLIKTÓW według Christophera W. Moore'a Prowadzący warsztat przedstawia typologię konfliktów zawartą w prezentacji.	5 min
Część 3. DOPASOWYWANIE Opis zadania: Korzystając z podanych przykładów, spróbujmy je teraz dopasować, zobaczymy z jakimi konfliktami mamy do czynienia w każdym przypadku.	10 min
Część 4. MOST KULTUROWY 1. Uczestnicy są dobierani w pary jako reprezentanci różnych krajów. 2. Opowiadają sobie nawzajem o: stylach komunikacji w ich kulturze (np. bezpośredniej vs. pośredniej), podejściu do czasu, hierarchii, krytyki, konfliktu. 3. Następnie wspólnie identyfikują możliwe punkty zapalne i opracowują „pomost” - sposób na uniknięcie nieporozumień.	20 min
ZAKOŃCZENIE: DYSKUSJA • Jakie rodzaje konfliktów napotykamy najczęściej w kontaktach międzykulturowych? • Jakie są źródła konfliktów w kontaktach międzykulturowych? • Jakie mogą być sposoby zapobiegania sytuacjom konfliktowym w kontaktach międzynarodowych?	10 min
REKOMENDACJE: Jeśli grupa nie jest wystarczająco zróżnicowana, aby połączyć w pary uczestników różnych narodowości, można utworzyć pary z tego samego kraju. Następnie omówią, jaki jest ich własny kraj i jakie doświadczenia mieli z przedstawicielami innych narodowości, którzy różnili się znacznie pod względem ekspresji, dyspozycji czasu itp.	



ZAŁĄCZNIK 9

TYPOLOGIA KONFLIKTÓW wg Christophera W. Moore'a

Typologia konfliktów to systematyzacja konfliktów, która pomaga zrozumieć źródła i naturę sporu.

Moore wyróżnia **PIĘĆ** głównych **TYPÓW KONFLIKTU**:

1. Konflikt wartości
2. Konflikt relacji
3. Konflikt struktury
4. Konflikt danych
5. Konflikt interesów

RODZAJ KONFLIKTU	OPIS	PRZYCZYNY
1. KONFLIKT WARTOŚCI	Wynikające z różnych systemów wartości, różnych filozofii, ale także w wyniku różnych zasad i znaczenia przypisywanego codziennym czynnościom, np. postawie zawodowej i etyce zawodu.	• różnice religijne i ideologiczne, wynikające z tradycji. • wartości związane z poczuciem własnego „ja” (tożsamość osoby). • wartości życia codziennego (indywidualne nawyki, konwencje społeczne).
2. KONFLIKT RELACJI	Związany z silnymi, trudnymi emocjami doświadczanymi w relacji z daną osobą. Może pojawić się nawet wtedy, gdy nie ma obiektywnych przyczyn konfliktu; przyczyny mogą obejmować stereotypy lub słabą komunikację.	• niewłaściwe postrzeganie. • nieodpowiednia/słaba komunikacja. • silne emocje. • stereotypy i uprzedzenia. • negatywne działania odwetowe.
3. KONFLIKT STRUKTURY	Wynika ze struktury sytuacji - ograniczonych zasobów (w zależności od kontekstu), struktury organizacji (np. niejasno określonych kompetencji na poszczególnych stanowiskach), pełnionych ról i ograniczeń czasowych. Jest niezależny od woli ludzi.	• strukturalne nierówności w kontroli. • nierówny podział kompetencji. • rozkład przestrzenny. • ograniczenia czasowe. • nadmiar zadań. • różne role społeczne.
4. KONFLIKT DANYCH	Występuje, gdy strony konfliktu nie posiadają niezbędnych danych, mają różne / sprzeczne informacje lub inaczej je interpretują. Prowadzi to do zaostrzenia konfliktu; strony są oskarżane o zatajanie danych, manipulowanie informacjami i celowe wprowadzanie w błąd.	• brak informacji. • niewłaściwe lub odmienne zrozumienie i interpretacja danych • inna procedura gromadzenia danych.
5. KONFLIKT INTERESÓW	Związane z niemożnością zaspokojenia potrzeb lub osiągnięcia celów.	• zasoby fizyczne (pieniądze, czas, podział pracy). • kwestie proceduralne (sposób prowadzenia rozmowy). • kwestie psychologiczne (poczucie własnej wartości, godność, szacunek i zaufanie).
JĘZYK JAKO SZÓSTE ŹRÓDŁO KONFLIKTU (Jolie Bain Pillsbury, 2015)	Konflikt wynikający z różnego rozumienia słów występujących w komunikacji werbalnej, ale także komunikatów wyrażanych w sposób niewerbalny.	• Komunikacja krzyżowa. • Definicje. • Preferencje komunikacyjne.



KONFLIKT DANYCH

- Brak informacji
- Dezinformacja
- Idee istotności
- Interpretacje danych
- Procedury oceny

KONFLIKT WARTOŚCI

- Wyzwania adaptacyjne
- Światopogląd, przekonania, zasady
- Nawyki umysłu i serca
- Tożsamość osobista

KONFLIKT JĘZYKOWY

- Wzajemne rozmowy
- Definicje
- Preferencje komunikacyjne

KONFLIKT STRUKTURALNY

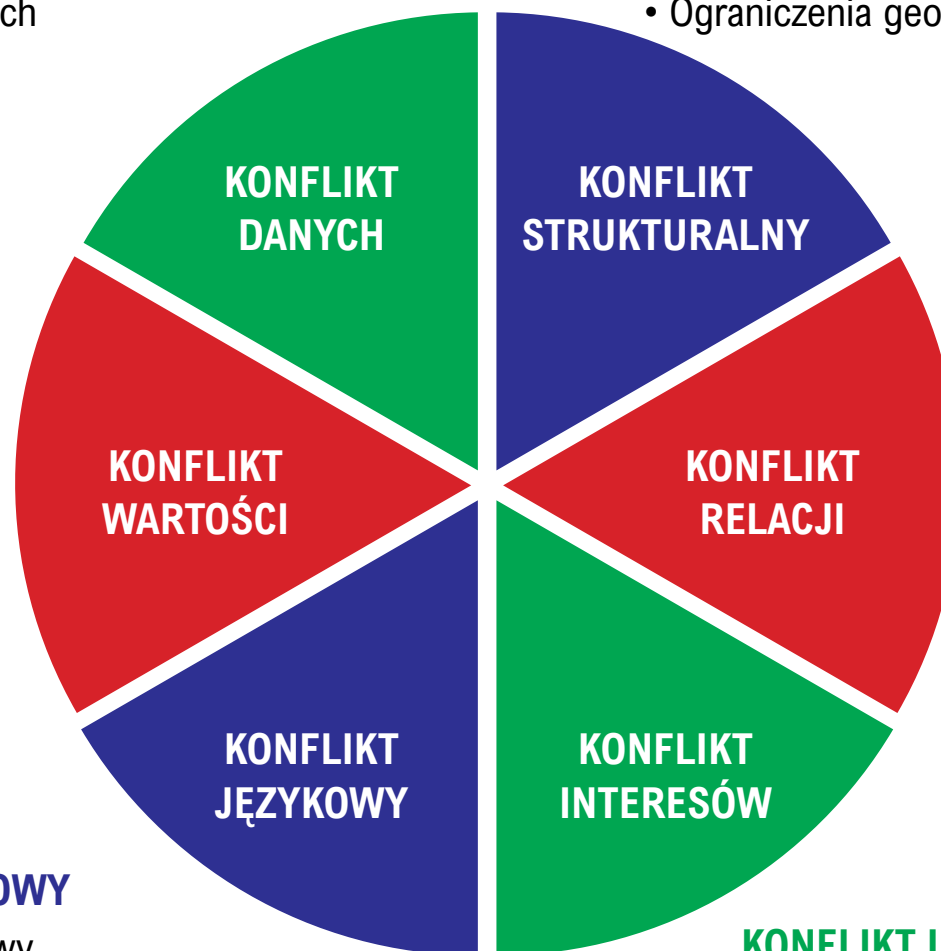
- Jak skonfigurowana jest sytuacja
- Formalne definicje ról
- Ograniczenia czasowe
- Ograniczenia geograficzne/fizyczne

KONFLIKT RELACJI

- Trudna historia z przeszłości
- Silne negatywne emocje
- Nawykowe błędne postrzeganie
- Negatywne projekcje

KONFLIKT INTERESÓW

- Merytoryczny
- Proceduralny





MODUŁ 3		KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE W EDUKACJI	
SESJA 3	WARSZTAT 2	Poziom 6 ERK	
Zarządzanie konfliktami i ich rozwiązywanie			
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim, studium przypadków.		
CZAS TRWANIA:	60 minut		
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:			
A_01.1.6	Określa, w jaki sposób jej/jego stosunek do kultury wpływa na własną pracę zawodową.		
A_01.2.6	Rozpoznaje negatywne nastawienia wobec obcych kultur w swoim miejscu pracy.		
A_02.4.6	Identyfikuje wpływ cech osobowych na interakcje międzyludzkie na polu zawodowym.		
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Prezentacja - Załącznik 10.		
	Opis studium przypadku – Załącznik 11.		
	Notatniki i długopisy do notatek.		
KRÓTKI OPIS:	Celem warsztatów jest zapoznanie uczestników z różnymi sposobami rozwiązywania konfliktów w grupach zróżnicowanych kulturowo.		



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENI: Prowadzący warsztaty przedstawia prezentację z Załącznika 10 na temat sposobów rozwiązywania konfliktów.	10 min
Część 2. STUDIUM PRZYPADKU 1. Prowadzący przedstawia tło sytuacji: Międzynarodowy projekt grupowy w ramach programu Erasmus+ odbywa się na uniwersytecie w Polsce. Grupa studentów (6 osób) pochodzi z różnych krajów: Polski, Niemiec, Hiszpanii, Chin, Indii i Nigerii. Zadanie polega na przygotowaniu wspólnej prezentacji i raportu na temat zrównoważonego rozwoju w ich krajach pochodzenia. 2. Uczestnicy zapoznają się z czynnikami wywołującymi konflikty. 3. Dyskusja na temat tego, jakie konflikty mogą pojawić się podczas pracy zespołowej.	10 min
Część 3. „DWA SPOSOBY” Praca w grupach 4-5 osobowych, koniecznie w grupach uczestników z różnych krajów. Opis zadania: - Wybierz jeden z konfliktów przewidywanych dla grupy studentów Erasmusa. - Pokaż dwa sposoby - pozytywny i negatywny sposób rozwiązania sytuacji.	30 min
ZAKOŃCZENIE: DYSKUSJA - Czy trudno było znaleźć przykład konfliktu w relacjach międzykulturowych? - Które rozwiązanie, pozytywne czy negatywne, było łatwiejsze do wymyślenia? - Które rozwiązania dominują w praktyce życiowej?	10 min
REKOMENDACJE: „Dwa sposoby” 20 minut - na dyskusję grupową, 10 minut na prezentację rozwiązań konfliktów. - W przypadku dużej liczby grup można dać uczestnikom wybór, czy przedstawiać na forum negatywny czy pozytywny sposób rozwiązania konfliktu.	



ZAŁĄCZNIK 10

NEGATYWNE I POZYTYWNE SPOSOBY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

NEGATYWNE SPOSOBY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

- **Unikanie:** polega na wycofaniu się z konfliktu i dlatego ma ukrytą formę. Jest to strategia przyjęta przez osoby, które źle znoszą napięcie emocjonalne i stres związany ze sporem. Osoby te mają nadzieję, że z czasem konflikt sam się rozwiąże.
- **Odkładanie na później:** jest to zazwyczaj nieskuteczna metoda, która prowadzi do wyciszenia emocji. Nie oznacza to jednak, że odkładanie decyzji na później przyniesie pozytywne zakończenie konfliktu, ponieważ zdarza się, że po upływie czasu dochodzi do eskalacji sporu.
- **Przymus:** dążenie do własnych celów przy jednoczesnym lekceważeniu potrzeb drugiej strony. Jedna ze stron konfliktu dąży do osiągnięcia wygranej bez względu na poniesione koszty. Ta forma rozwiązywania konfliktów prowadzi do wyraźnego określenia strony przegranej i wygranej. Metoda ta jest zwykle stosowana, gdy istnieje potrzeba podjęcia szybkich działań lub decyzji wywołujących opór.
- **Zasada większości:** opiera się na konsensusie określonej grupy osób o podobnych celach; poprzez głosowanie osiąga się rozwiązanie korzystne dla określonej grupy.

W przypadku tej metody strona przegrywająca (mniejszość) może czuć się bezsilna i sfrustrowana. Jeśli cel jest ważny dla tej grupy, ta forma rozwiązania prowadzi do zwiększonego konfliktu i dezintegracji zespołu.



POZYTYWNE SPOSOBY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

- **Kompromis:** częściowe zaspokojenie interesów własnych i partnera. Obie strony zarówno zyskują, jak i tracą podczas konfliktu. Kompromis jest popularną formą rozwiązywania konfliktów. Jest najczęściej stosowany, gdy istnieją ograniczone zasoby pożądane przez co najmniej dwie osoby. Każda ze stron coś zyskuje, ale też coś traci.
- **Spotkanie konfrontacyjne:** polega na znalezieniu rozwiązania sytuacji konfliktowej, które będzie korzystne dla wszystkich stron. Konfrontacja obejmuje otwartą prezentację poglądów przez strony. Rozwiązywanie konfliktów wymaga skupienia się na podstawowych (najważniejszych) kwestiach. Następuje przeniesienie ciężaru konfliktu z osoby na kwestię. Podczas spotkania strony omawiają i analizują przyczyny, skutki i możliwe sposoby rozwiązania konfliktu. Podczas spotkania konfrontacyjnego strony mają możliwość wyrażenia swoich pretensji i poglądów. Sposoby rozwiązania konfliktu wyłaniają się poprzez przedstawienie przez każdego z uczestników planu rozwiązania konfliktu.
- **Zgoda:** opiera się na poszukiwaniu najlepszego rozwiązania. Prowadzi do próby zaspokojenia potrzeb wszystkich stron konfliktu oraz zadowolenia i integracji zespołu. W tej metodzie konflikt jest postrzegany jako wspólny problem, który należy rozwiązać w taki sposób, aby każda ze stron mogła osiągnąć ważne dla siebie interesy. Porozumienie nie opiera się na ustępstwach, ale na współpracy i wypracowaniu stanowiska, które zadowoli wszystkie strony konfliktu. Nacisk nie jest kładziony na szybkość rozwiązania, ale na poszukiwanie najlepszego rozwiązania.
- **Mediacja:** celem mediacji jest osiągnięcie porozumienia między stronami konfliktu, osiągniętego przy udziale pośrednika, tj. mediatora, charakteryzującego się profesjonalizmem i neutralnością. Zadaniem mediatora jest stworzenie warunków do tego, aby „taniec negocjacji” przebiegał we właściwym kierunku.



ZAŁĄCZNIK 11

STUDIUM PRZYPADKU

TŁO SYTUACJI:

Międzynarodowy projekt grupowy w ramach programu Erasmus+ odbywa się na uniwersytecie w Polsce. Grupa studentów (6 osób) pochodzi z różnych krajów: Polski, Niemiec, Hiszpanii, Chin, Indii i Nigerii. Zadanie polega na przygotowaniu wspólnej prezentacji i raportu na temat zrównoważonego rozwoju w ich krajach pochodzenia.

PROBLEMY:

- **Styl komunikacji:**

Student z Niemiec i student z Polski preferują bezpośredni i zorientowany na zadania sposób komunikacji. Oczekują punktualności, konkretów i szybkiego podejmowania decyzji. Tymczasem student z Hiszpanii i student z Nigerii są bardziej relacyjni - lubią najpierw „podgrzać atmosferę” i rozpoczynają spotkania od nieformalnych rozmów, co irytuje część grupy.

- **Postrzeganie czasu:**

Student z Indii często się spóźniał, co inni odbierali jako brak szacunku i zaangażowania. On z kolei nie rozumiał, dlaczego 5-10 minut spóźnienia wywołuje taką reakcję. W jego kulturze czas jest bardziej elastyczny, a dobra atmosfera i harmonia w grupie są ważniejsze.

- **Podejście do zadań grupowych:**

Studentka z Chin wolała trzymać głowę nisko podczas burzy mózgów - powiedziała, że woli najpierw wszystko przemyśleć. Inni postrzegali to jako brak inicjatywy lub niechęć do pracy. Z kolei ona uważała, że zachodni styl dyskusji, w którym wszyscy sobie przerywają i szybko przedstawiają pomysły, jest chaotyczny i nieefektywny.



MODUŁ 3		KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE W EDUKACJI
SESJA 4	WARSZTAT 1	Poziom 5 ERK
Strategie na rzecz inkluzywności w edukacji dorosłych I		
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.	
CZAS TRWANIA:	60 minut	
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:		
A_01.1.5	Identyfikuje elementy kulturowe istotne dla społeczeństwa, w którym żyje.	
A_01.2.5	Identyfikuje deklarowaną faktycznie postawę wobec obcych kultur w otaczającym społeczeństwie.	
A_01.3.5	Rozpoznaje różne postawy wobec enkulturacji wśród migrantów.	
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Długopisy/kredki/markery.	
	Flipchart.	
	Kolorowe karteczki.	
KRÓTKI OPIS:	Interaktywna praca w grupach, podczas której uczestnicy zwiększają świadomość własnej kultury i możliwych różnic między nią a innymi kulturami oraz zastanawiają się nad różnorodnością kulturową.	



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENI: WSTĘPNE SKOJARZENIA Na kolorowych karteczkach uczestnicy zapisują swoje skojarzenia z terminem „inkluzywność”. Karteczki zostają przyklejone do ściany/tablicy lub rozłożone na podłodze, odczytane, a następnie prowadzący warsztat informuje, że uczestnicy wrócą do tego tematu w późniejszej części zajęć.	5 min
Część 2. MAPA INDYWIDUALNYCH PODOBIEŃSTW I RÓŻNIC Uczestnicy podzielili się na grupy. Na arkuszu papieru każda grupa rysuje kwiat (płatki i środek). Każdy płatek charakteryzuje jedną osobę w grupie, a środek charakteryzuje całą grupę. W płatkach grupa wpisuje swoje zainteresowania, cechy itp., których nie dzieli z innymi (np. tylko jedna osoba w grupie lubi jeździć na łyżwach, więc wpisuje jazdę na łyżwach w swoim płatkach). W centrum kwiatu grupa wpisuje te zainteresowania, które są wspólne dla wszystkich (np. każda osoba w grupie ma psa, więc w centrum grupa wpisuje posiadanie psa). Po zakończeniu krótka prezentacja indywidualnych i wspólnych cech, a następnie przejście do następnego zadania.	10 min
Część 3. MAPA PODOBIEŃSTW I RÓŻNIC NARODOWYCH Uczestnicy pozostają w tej samej grupie. Grupa rymuje ten sam kwiat, co poprzednio: płatki charakteryzują członków grupy, a środek całą grupę. Tym razem uczestnicy wpisują w płatki cechy charakterystyczne dla swojej narodowości: cechy, stereotypy, zachowania itp. W środku wpisują te, które będą charakterystyczne dla każdego członka grupy. Pośrodku wpisują te, które będą charakterystyczne dla kultury każdego członka grupy.	10 min
Część 4. KRÓTKA DYSKUSJA Po wykonaniu dwóch ostatnich ćwiczeń następuje dyskusja - moderator rozmawia z uczestnikami o tym, które z dwóch ćwiczeń było łatwiejsze, a które trudniejsze do wykonania. Czy łatwiej było zidentyfikować cechy indywidualne czy krajowe? Czy łatwiej było znaleźć podobieństwa indywidualne czy narodowe? Czy jest sens szukać narodowych podobieństw i różnic z ludźmi, których poznajemy? Może lepiej jest szukać tych cech, które są specyficzne dla konkretnej osoby, a nie dla jej narodu jako całości?	10 min
Część 5. PANTOMIMA Uczestnicy losują kilka haseł i pokazują je innym uczestnikom. Pozostali uczestnicy zgadują, co dana osoba chce im przekazać. Osoba pokazująca może dać wskazówkę, używając maksymalnie trzech słów w swoim ojczystym języku podczas swojej scenki.	5 min



Część 6. KRÓTKA DYSKUSJA Po scenkach następuje krótka dyskusja na temat trudności w czasie komunikacji z innymi, obecnych, gdy nie znamy wspólnego języka; jak możemy wesprzeć kogoś w naszym otoczeniu, kto nie zna naszego języka i nie może się z nami porozumieć?	5 min
Część 7. PRZYJACIEL OBCEGO Wyobraź sobie, że w twoim otoczeniu pojawia się obcy, który nie wie nic o twojej kulturze, a ty nie wiesz nic o jego kulturze. Stwórz komunikaty, które pozwolą ci dowiedzieć się czegoś o nim, ale także wprowadzą go do twojej grupy.	10 min
ZAKOŃCZENIE: KOŃCOWE SKOJARZENIA Każdy uczestnik zapisuje swoje skojarzenia z terminem „inkluzywność” na kartce papieru. Później następuje krótka dyskusja na temat tego, czy coś zmieniło się w ich rozumieniu.	5 min
REKOMENDACJE: Zwroty do pantomimy powinny odnosić się do codziennych sytuacji, takich jak „idę na spacer z psem”, „jem obiad”, „czytam książkę”. Podczas każdej dyskusji prowadzący powinien zapewnić przyjazną i bezpieczną atmosferę.	



MODUŁ 3		KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE W EDUKACJI
SESJA 4	WARSZTAT 2	Poziom 6 ERK
Strategie na rzecz inkluzyjności w edukacji dorosłych II		
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.	
CZAS TRWANIA:	60 minut	
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:		
A_01.3.6	Identyfikuje źródła postaw migrantów wobec enkluracji.	
A_02.2.6	Określa poziom radzenia sobie z postawą ukształtowaną w procesie wychowania.	
A_02.3.6	Określa poziom gotowości do używania języka innego niż język narodowy.	
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Długopisy/ kredki/ markery.	
	Flipchart.	
	Kolorowe karteczki.	
KRÓTKI OPIS:	Interaktywna praca w grupach, podczas której uczestnicy zwiększają świadomość własnej kultury i możliwych różnic między nią a innymi kulturami oraz zastanawiają się nad różnorodnością kulturową.	



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENIE: POWITANIE Instruktor wita grupę i przedstawia krótkie wprowadzenie do tematu.	5 min
Część 2. SCRAMBLE Uczestnicy otrzymują karty z definicjami (np. migracja, emigracja, imigracja, akulturacja, inkulturacja itp.). Ich zadaniem jest dopasowanie pojęcia do definicji. Po zakończeniu ćwiczenia prowadzący omawia je z uczestnikami i przedstawia poprawne definicje.	25 min
Część 3. ANIA RÓŻNORODNOŚCI W grupach uczestnicy zastanawiają się nad zaletami i wadami inkluzywnego podejścia do zjawiska migracji i migrantów. Każda propozycja powinna być uargumentowana w kilku zdaniach. Następnie wspólnie wybieramy jeden plus i jeden minus ze wszystkich propozycji - można głosować na jeden plus i jeden minus, ale nie na ten podany przez własną grupę. Na koniec wybieramy jeden plus i jeden minus - ogłaszając, że omówimy je w debacie oksfordzkiej na następnych zajęciach. Można dodać, że jeśli te zajęcia nie odbywają się w cyklu, ale po kolei, to ćwiczenie nadal można wykorzystać i po nim chwilę podyskutować, ale można też z niego zrezygnować.	20 min
ZAKOŃCZENIE: PODSUMOWANIE Moderator omawia z uczestnikami ich doświadczenia i emocje związane z udziałem w warsztatach oraz ich doświadczenia międzykulturowe.	10 min
REKOMENDACJE: Podczas każdej dyskusji prowadzący powinien zapewnić przyjazną i bezpieczną atmosferę.	



MODUŁ 3		KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE W EDUKACJI
SESJA 5	WARSZTAT 1	Poziom 5 lub 6 ERK
Szkoła bez granic		
TYP & FORMA:	Praca w małych grupach, w obecności edukatora, w kontakcie bezpośrednim.	
CZAS TRWANIA:	55 minut	
EFEKTY UCZENIA SIĘ (Rama kursu IntCultAE) – Uczący się:		
A_01.3.5	Rozpoznaje różne postawy wobec enkulturacji wśród migrantów.	
A_02.3.6	Określa poziom gotowości do używania języka innego niż język narodowy.	
A_02.4.6	Identyfikuje wpływ cech osobowych na interakcje międzyludzkie na polu zawodowym.	
Konieczne ZASOBY & NARZĘDZIA:	Wywiady video z Historii z życia wziętych: Portugalia (2m30s - 4m50s).	
	Klipy filmowe z „ Nazywam się Li ” (sceny dotyczące izolacji kulturowej: 1m25s - 2m34s; 10m35s - 10m54s; 13m - 13m50s; 15m47s - 16m25s).	
KRÓTKI OPIS:	Uczestnicy oglądają filmy przedstawiające wyzwania stojące przed uczniami-imigrantami, a następnie współpracują w grupach, aby opracować plany bardziej inkluzywnych przestrzeni edukacyjnych, zajmując się integracją, barierami językowymi i świadomością kulturową. Grupy przedstawiają swoje propozycje, a moderator dodaje najlepsze praktyki	



WDROŻENIE	CZAS
WPROWADZENI: Poproś uczestników o obejrzenie filmów i zwrócenie uwagi na wyzwania, przed którymi stoją uczniowie-imigranci.	10 min
Część 2. W małych grupach stwórz plan, który sprawi, że przestrzeń edukacyjna stanie się bardziej inkluzywna, uwzględniając: • sposoby ułatwiania integracji uczniów-imigrantów, • strategie radzenia sobie z barierami językowymi, • metody zwiększania świadomości wśród innych uczniów i nauczycieli.	20 min
Część 3. Grupowe prezentacje planów, a następnie informacje zwrotne od moderatora i dzielenie się najlepszymi praktykami ze świata rzeczywistego.	20 min
ZAKOŃCZENIE: FPodsumuj kluczowe punkty, wzmocnij wartość edukacji włączającej i zachęć do refleksji nad zastosowaniem tych strategii w kontekście uczestników.	5 min
REKOMENDACJE: • Należy upewnić się, że filmy są odpowiednio przygotowane, aby uniknąć opóźnień. • W przypadku warsztatów na poziomie 5 wyniki będą koncentrować się na możliwych różnych postawach wobec inkulturacji wśród migrantów. • W przypadku warsztatu na poziomie 6 wyniki obejmują również cechy osobiste migrantów i nauczycieli, które wpływają na relacje zawodowe między nimi.	



Doświadczenie w uczeniu się

Rozwój kompetencji międzykulturowych edukatorów dorosłych i dorosłych słuchaczy obejmuje wiele elementów, zawartych w formalnych i nieformalnych wydarzeniach edukacyjnych, przybierających formy i metody zależne od elementu, który konstruuje te kompetencje. Mając na uwadze wiedzę edukatorów dorosłych i dorosłych słuchaczy, tworzoną poprzez dostarczanie informacji na temat różnych norm kulturowych, wartości, tradycji i praktyk społecznych, możemy rozważyć typowe formy i metody edukacji, w których podstawowym materiałem jest tekst (naukowy, popularnonaukowy, literacki itp.) będący zbiorem definicji, opisów, charakterystyk, często wzbogacony o obrazy i ilustracje tego, co tekst zawiera. Tekst, który wzbogaca proces nabywania kompetencji międzykulturowych, jest również tworzony przez wypowiedzi osób, które są autentycznie „zaangażowane” w międzykulturowość jako migranci i stanowią doskonałą podstawę do budowania umiejętności krytycznego myślenia i promowania analizy stereotypów kulturowych, uprzedzeń i dynamiki władzy w celu podważenia uprzedzeń i wspierania bardziej integracyjnych perspektyw.

Poddanie wyżej wymienionych tekstów i obrazów refleksji przez edukatorów dorosłych i innych dorosłych uczniów zwiększa ich wrażliwość kulturową, samoświadomość (jako twórców i realizatorów międzykulturowych norm społecznych) oraz poprawia ich zdolności adaptacyjne. Refleksyjność z kolei poprawia umiejętności komunikacji międzykulturowej, wzmacniając zdolność do aktywnego słuchania, rozwijając empatię i poprawiając skuteczność werbalnej i niewerbalnej komunikacji między kulturami. Tekst i obrazy, które tworzą fabułę opartą na faktach lub na wyobraźni, zawartą w filmie opowiadającym historii migracji, powiązanych z nią konfliktów lub pozytywnie rozwiązanych sytuacji problemowych, wspierają rozwój kompetencji międzykulturowych nauczycieli i dorosłych uczniów poprzez wykorzystanie rzeczywistych doświadczeń, symulacji, odgrywania ról w kontekście wymiany międzykulturowej. Obejrzenie filmu dokumentalnego lub fabularnego i zgłębienie znaczenia danej sceny wspiera rozwój otwartości, zachęca do odkrywania i kwestionowania doświadczeń kulturowych, co konsekwentnie zwiększa kompetencje międzykulturowe i często zmniejsza strach, który był powodem niechęci do obecności i uczestnictwa w wielokulturowych działaniach społeczności. W edukacji dorosłych połączenie wykorzystania takich zasobów edukacyjnych pomaga uczącym się rozwijać umiejętności, wiedzę i postawy niezbędne do poruszania się i odnajdywania w różnych kontekstach kulturowych, zwiększając w ten sposób ich kompetencje międzykulturowe.



Zasoby te, przedstawione w formie tekstowego materiału edukacyjnego, nagranych wywiadów, filmu lub scenki, zostały świadomie i celowo wykorzystane w tworzeniu oferty edukacyjnej dla edukatorów osób dorosłych ukierunkowanej na potrzebę podnoszenia (lub nabywania) kompetencji międzykulturowych.

Głównymi częściami oferty są kurs online i scenariusze warsztatów, które przy użyciu formuły aktywnego testowania zostały ocenione przez dwudziestu edukatorów dorosłych podczas LTTA, które odbyło się w dniach 20-22 maja 2025 r. w Grecji.

Program LTTA (Learning, Teaching, and Training Activities) oferował edukatorom osób dorosłych interaktywne doświadczenie edukacyjne zaprojektowane w celu zwiększenia ich kompetencji międzykulturowych i praktyki nauczania. Podczas trzydniowych warsztatów uczestnicy wzięli udział w różnorodnych zajęciach, w tym sesjach teoretycznych opartych na analizie materiałów kursu online, warsztatach praktycznych i dyskusjach grupowych. Działania te miały na celu promowanie autorefleksji, wzajemnego uczenia się i rozwijania umiejętności niezbędnych do skutecznego poruszania się w wielokulturowych środowiskach edukacyjnych. Uczestnicy mieli okazję do zgłębienia kluczowych tematów, takich jak różnorodność kulturowa, migracja, stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja i kompetencje międzykulturowe. Program kładł nacisk na empiryczne uczenie się poprzez warsztaty prowadzone przez ekspertów ze wszystkich organizacji partnerskich w projekcie, uzupełnione praktycznymi działaniami, takimi jak testowanie platformy kursu i scenariuszy warsztatów w bezpośrednim kontakcie. Podczas całego wydarzenia edukatorzy dorosłych zastanawiali się nad swoimi osobistymi i zawodowymi doświadczeniami, dzielili się sugestiami dotyczącymi poprawy oferty edukacyjnej i wrażliwych kulturowo strategii nauczania.

Doświadczenia edukacyjne uczestników LTTA zebrane w tej części przewodnika mają na celu (oprócz poprawy zasobów oferty stworzonej w ramach projektu) wspieranie głębszego zrozumienia dynamiki międzykulturowej i wyposażenie nauczycieli w praktyczne narzędzia do tworzenia integracyjnych środowisk edukacyjnych.



IntCultAE Kurs online (MOOC)

Wypowiedzi i doświadczenia edukacyjne edukatorów dorosłych, kreowane podczas testowania kursu wydają się być pozytywne i inspirujące. Uważają oni, że 3-modułowy, 10-godzinny format jest odpowiedni do pogłębienia ich zrozumienia enkulturacji i akulturacji, podkreślając znaczenie dla dorosłych uczenia się przez całe życie. Kurs jest ceniony za oferowanie wielu perspektyw, szczególnie poprzez treści dotyczące kulturowych poglądów na życie, co pomaga nauczycielom lepiej zrozumieć różne punkty widzenia. Pozytywne doświadczenia są również związane z przejrzystą strukturą kursu, użyciem prostego języka i wykorzystaniem rzeczywistych przykładów w formie studiów przypadku. Kluczowe aspekty kursu, które są uważane za najbardziej interesujące przez dorosłych słuchaczy, obejmują wykorzystanie jasnych definicji pojęć enkulturacji i akulturacji w modułach kursu, możliwość zgłębienia wpływu tożsamości kulturowej na komunikację i uczenie się. Ogólnie rzecz biorąc, ewaluatorzy uznali kurs za skuteczny w poszerzaniu swojej wiedzy i umiejętności związanych z enkulturacją i akulturacją. Postrzegają go jako cenny, przystępny i dobrze zorganizowany zasób, który odnosi się do współczesnych wyzwań w edukacji dorosłych, szczególnie w obszarach różnorodności kulturowej i komunikacji międzykulturowej.

Podsumowując:

- Kurs jest uważany za wykonalny i przydatny.
- Wysoko cenione są w kursie przykłady praktycznych zastosowań i rzeczywiste studia przypadków.
- Interaktywne i multimedialne komponenty kursu mogłyby zostać jeszcze bardziej rozbudowane, biorąc pod uwagę fakt, że populacja edukatorów dorosłych składa się coraz częściej z młodszych profesjonalistów.

Podczas LTTA większy nacisk położono na warsztaty testowe, które uważa się za odgrywające większą rolę w osiąganiu efektów uczenia się w zakresie postaw i autonomii w obszarze kompetencji międzykulturowych.



Warsztaty IntCultAE

Analiza wypowiedzi edukatorów na temat ich doświadczeń edukacyjnych podczas warsztatów koncentrowała się na odpowiedziach na następujące trzy pytania.

1. Czy warsztaty te mogą poprawić nastawienie edukatorów dorosłych do migrantów i kultur?

Większość edukatorów uważa, że bezpośrednie („twarzą w twarz”) i interaktywne warsztaty mogą pozytywnie wpłynąć na postawy nauczycieli poprzez wspieranie empatii, zrozumienia i bezpośredniego doświadczenia różnic kulturowych. Wielu wspomniało, że uczenie się przez doświadczenie, dyskusje i refleksje mogą pomóc nauczycielom rozwinąć głębsze uznanie i bardziej integracyjne postawy. Niektórzy wyrażali jednak sceptycyzm, zauważając, że zmiana postaw wymaga ustrukturyzowanego, ciągłego procesu, który wykracza poza pojedyncze warsztaty, a refleksja i zmiany postaw są złożone.

2. Które z elementów warsztatów były najważniejsze dla dorosłych uczących się i edukatorów?

Ogólnie rzecz biorąc, jako najważniejsze dla dorosłych uczących się zostały zidentyfikowane następujące elementy:

- Interaktywne dyskusje i dzielenie się pomysłami.
- Refleksja nad osobistymi doświadczeniami.
- Zajęcia praktyczne i ćwiczenia promujące zaangażowanie emocjonalne i poznawcze.
- Możliwości wymiany kulturowej i wzajemnego zrozumienia.

Dla edukatorów osób dorosłych bardzo istotne są następujące kwestie:

- Kontakt z nowymi strategiami i metodologiami.
- Refleksja nad własnymi praktykami nauczania.
- Współpraca i dzielenie się wiedzą.
- Praktyczne zastosowanie koncepcji (np. studia przypadków, przykłady z życia wzięte).



Wielu edukatorów podkreślało znaczenie uczenia się przez doświadczenie („uczenie się przez działanie”) jako bardziej skutecznego podejścia do edukacji dorosłych niż podejścia czysto teoretyczne. Rola nieformalnych warsztatów (posiłki, interakcje społeczne) została również zauważona jako cenna dla rozwoju umiejętności miękkich w środowisku wielokulturowym. Oceniający uznali również, że ważne jest uwzględnienie czasu zarówno na działanie, jak i refleksję, w tym samoocenę efektów uczenia się.

Podsumowanie:

Ogólnie rzecz biorąc, wypowiedzi edukatorów sugerują, że dobrze zaprojektowane, interaktywne warsztaty z elementami empirycznymi i refleksyjnymi mogą przyczynić się do poprawy postaw edukatorów dorosłych wobec migrantów i kultur. Praktyczne działania, możliwości refleksji, wymiany kulturowe i ciągłe procesy uczenia się są kluczem do ich sukcesu. Zalecenia koncentrowały się na zwiększeniu interaktywności, kontekstualizacji i kontynuacji w celu zmaksymalizowania wpływu.