



Tytuł kursu: Wprowadzenie do inkluzji i integracji

Moduł 6 – Rzecznictwo i uznanie

Numer modułu	6
Tytuł modułu	Rzecznictwo i uznanie
Opis modułu	Ten moduł wprowadza uczestników w rolę rzecznictwa w promowaniu inkluzyjności i uznawaniu umiejętności. Poprzez ćwiczenia praktyczne uczestnicy poznają strategie, narzędzia i rzeczywiste przykłady wspierające praktyki inkluzywne w środowisku zawodowym.
Rezultaty uczenia się	K6 -Zrozumieć rolę orędownictwa w promowaniu inkluzyjności i uznania; S4 -Wykorzystuj narzędzia rzecznicze w celu promowania włączania i uznawania umiejętności; C3 -Orędownik inkluzji i uznawania w środowisku zawodowym.
Inkluzywne środki lokalizacji i dostępności	Materiały są tłumaczone i adaptowane na podstawie lokalnych przykładów; zajęcia są zgodne ze standardami WCAG 2.1, wykorzystują prosty język, elementy wizualne, uporządkowaną treść i elementy interaktywne, aby zapewnić dostępność dla wszystkich uczniów.
Innowacje w metodach nauczania stosowanych w zajęciach	Do zajęć zaliczają się odgrywanie ról, studia przypadków, opinia kolegów, tworzenie portfolio i pisanie refleksji mające na celu promowanie zaangażowania, praktycznej nauki i rozwoju osobistego.

Stół do ćwiczeń

Nr aktywności	Tytuł aktywności	Krótki opis
1.	Warsztaty rzecznicze	Wprowadzenie do strategii i narzędzi rzeczniczych
2.	Analiza studium przypadku	Badanie skutecznych kampanii orędowniczych na rzecz inkluzji
3.	Odgrywanie ról	Praktykowanie orędownictwa w miejscu pracy
4.	Analiza polityki	Przeglądanie polityk dotyczących uznawania kwalifikacji
5.	Ćwiczenie rozpoznawania umiejętności	Podkreślanie umiejętności transferowalnych z różnych środowisk
6.	Dyskusja grupowa	Wyzwania i szanse w propagowaniu inkluzyjności
7.	Dziennik refleksyjny	Osobiste spostrzeżenia na temat orędownictwa i uznania.
8.	Plan kampanii rzeczniczej	Opracowanie propozycji kampanii adwokackiej



9.	Demonstracja odgrywania ról	Demonstracja działań rzeczniczych w formie odgrywania ról
10.	Odbicie	Pisemna refleksja na temat znaczenia orędownictwa w środowisku zawodowym

Działania

Numer aktywności	1
Tytuł aktywności	Warsztaty rzecznicze
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	K6, S4, C3
Wymagania	Zestaw narzędzi do orędownictwa (materiały informacyjne, slajdy), przykłady kampanii
Metodologia i wskazówki	Zacznij od pytania, co oznacza orędownictwo; przedstaw kluczowe narzędzia i rodzaje; poprowadź dyskusje grupowe, posługując się prawdziwymi przykładami; zakończ krótkim podsumowaniem grupy.

Szczegółowy opis aktywności: Uczestnicy zapoznają się z koncepcją rzecznictwa poprzez krótką prezentację i grupową burzę mózgów. Badają różne rodzaje rzecznictwa (np. indywidualne i systemowe), wykorzystywane narzędzia (media społecznościowe, petycje, kampanie) oraz przykłady z życia wzięte. Następnie uczniowie dzielą się na małe grupy, aby omówić sytuacje, w których rzecznictwo mogłoby promować włączenie społeczne w kontekście zawodowym. Każda grupa identyfikuje lokalny problem i proponuje podstawową strategię rzecznictwa.

1. Otwarcie i burza mózgów (10 minut)

- **Działanie ułatwiające:** Zapytaj grupę: „Co dla Ciebie oznacza orędownictwo?” Odpowiedzi zapisz na flipcharcie lub tablicy cyfrowej.
- **Aktywność ucznia:** Uczniowie dzielą się swoimi pierwszymi pomysłami, prowadzą krótką dyskusję na temat nieporozumień i wspólnych tematów.
- **Wynik:** Uczniowie zaczynają nawiązywać osobistą więź z tą koncepcją.

2. Prezentacja: Kluczowe koncepcje i narzędzia (15 minut)

- **Działanie ułatwiające:** Prezentuj slajdy/materiały za pomocą:
 - Rodzaje orędownictwa (indywidualne, społeczne, systemowe).
 - Popularne narzędzia (media społecznościowe, petycje, kampanie, storytelling, lobbying).
 - Przykłady kampanii z życia wzięte (krótkie filmy, studia przypadków lub historie sukcesu).

- **Aktywność ucznia:** Uczniowie robią notatki i zadają pytania wyjaśniające.
- **Wynik:** Uczestnicy zdobywają praktyczną wiedzę na temat strategii orędowniczych.

3. Praca grupowa: Stosowanie orędownictwa (20 minut)

- **Działanie ułatwiające:** Podziel uczestników na małe grupy (3–5 osób). Daj każdej grupie krótki scenariusz lub pozwól im wybrać jeden z nich na podstawie własnych doświadczeń.
 - Przykładowy scenariusz: „Uczniowi niepełnosprawnemu nie zapewnia się odpowiedniego dostępu do kształcenia zawodowego”.
- **Aktywność ucznia:** Każda grupa omawia:
 - Jaki jest problem?
 - Na kogo należy wywrzeć wpływ? (interesariusze)
 - Jakie narzędzia lobbingowe okażą się najskuteczniejsze? (petycja, kampania w mediach społecznościowych, spotkanie z liderami itp.)
 - Opracuj prostą strategię składającą się z 3 kroków.
- **Wynik:** Uczniowie ćwiczą stosowanie narzędzi w rozwiązywaniu rzeczywistych problemów związanych z integracją.

4. Dzielenie się przemyśleniami i refleksja w grupie (10 minut)

- **Działanie ułatwiające:** Poproś każdą grupę o krótkie przedstawienie wybranego problemu i strategii rzeczniczej. Zachęcaj do wyrażania opinii przez rówieśników.
- **Aktywność ucznia:** Przedstawiaj strategię i słuchaj pomysłów innych.
- **Wynik:** Uczniowie wymieniają się poglądami, identyfikują podobieństwa i wzmacniają myślenie zespołowe.

5. Podsumowanie i najważniejsze wnioski (5 minut)

- **Działanie ułatwiające:** Podsumuj główne punkty nauki:
 - Rzecznictwo może mieć charakter indywidualny lub zbiorowy.
 - Proste narzędzia (takie jak petycje czy media społecznościowe) mogą przynieść realne efekty.
 - Każdy ma prawo zabiegać o integrację.
- **Aktywność ucznia:** Podziel się jedną „wnioskiem” lub osobistym zobowiązaniem.
- **Wynik:** Uczestnicy kursu są zmotywowani i mają konkretne pojęcie, jak stosować orędownictwo w swoim własnym kontekście.



Tytuł aktywności	Analiza studium przypadku
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	K6 , S4 , C3
Wymagania	Przykłady sukcesów w orędownictwie, formularze analityczne
Metodologia i wskazówki	Przedstaw rzeczywiste przypadki orędownictwa; poproś uczestników o ich analizę w grupach; zakończ prezentacją grupową i krótką dyskusją prowadzoną przez prowadzącego.
<p>Szczegółowy opis aktywności: Uczestnicy pracują w parach lub małych grupach, analizując rzeczywiste studia przypadków kampanii rzeczniczych (np. uznawanie dyplomów dla uchodźców). Każda grupa odpowiada na pytania pomocnicze: Jaki był problem? Kto kierował kampanią? Jakie strategie zastosowano? Jaki był rezultat? Grupy prezentują swoją analizę klasie i porównują wyciągnięte wnioski. Prowadzący prowadzi końcową dyskusję na temat możliwości przeniesienia strategii do lokalnych warunków.</p> <p>1. Wprowadzenie (5 minut)</p> <ul style="list-style-type: none">• Prowadzący wprowadza cel zajęć: „<i>Dziś przyjrzymy się prawdziwym przykładom kampanii adwokackich, aby zrozumieć, jak działały i czego możemy się z nich nauczyć</i>”.• Przedstaw 2–3 krótkie podsumowania studiów przypadku (np. uznawanie dyplomów dla uchodźców, kampanie na rzecz praw osób niepełnosprawnych lub aktywizm młodzieży na rzecz walki ze zmianami klimatu). <hr/> <p>2Praca grupowa – analiza studium przypadku (25 minut)</p> <ul style="list-style-type: none">• Uczniowie pracują w pary lub małe grupy (3–4 osoby).• Każda grupa otrzymuje inne studium przypadku z formularz analizy kierowanej.• Pytania pomocnicze (w arkuszu ćwiczeń):<ol style="list-style-type: none">1. Jaki był główny problem/problem, który został poruszony?2. Kto zainicjował i poprowadził kampanię?3. Jakie narzędzia/strategie zostały wykorzystane? (np. media społecznościowe, lobbying, petycje)4. Jaki był wynik lub wpływ?5. Z jakimi wyzwaniami musiała zmierzyć się kampania?6. Jakie wnioski możemy zastosować w naszym własnym kontekście?• Grupy omawiają i wypełniają formularz wspólnie. <hr/> <p>3. Prezentacje grupowe (20 minut)</p> <ul style="list-style-type: none">• Każda grupa przedstawia analizę swojego studium przypadku w 3–4 minuty.• Zachęcaj do korzystania z notatek wizualnych (flipchartów, plakatów lub slajdów).• Po każdej prezentacji pozwól 1–2 minuty na pytania od rówieśników.	



4. Dyskusja prowadzona przez prowadzącego (8 minut)

- Zbierz klasę ponownie i podkreśl **typowe strategię** różnych przypadkach.
- Poprowadź refleksję na temat przenoszalności:
 - o Które strategie mogłyby sprawdzić się w naszym lokalnym kontekście?
 - o Jakie zmiany (kulturowe, prawne lub oparte na zasobach) byłyby konieczne?
 - o Co sprawia, że działania rzecznicze są zrównoważone?

5. Podsumowanie i najważniejsze wnioski (2 minuty)

- Podsumuj najważniejsze wnioski:
 - o Skuteczna obrona często łączy w sobie **jasne cele, silne przywództwo i różnorodne narzędzia**.
 - o Efekty mogą być różne, ale nawet niewielkie kampanie mogą zmienić świadomość lub politykę.
 - o Lekcje z globalnych przypadków mogą być inspiracją **akcja lokalna** na rzecz inkluzji i równości.
- Zaproś każdego uczestnika do podzielenia się **jednym kluczowym wglądem**.

Przykłady prawdziwych studiów przypadków, z których możesz skorzystać

1. [Uznawanie dyplomów uchodźcy \(Europa\)](#) – Organizacje pozarządowe prowadziły kampanię na rzecz łatwiejszego uznawania zagranicznych kwalifikacji, co umożliwiłoby uchodźcom dostęp do zatrudnienia i studiów.
2. [Greta Thunberg i Fridays for Future \(globalne\)](#) – Młodzieżowe strajki klimatyczne wpływają na światowych przywódców.
3. [Ruch na rzecz praw osób niepełnosprawnych \(USA i świat\)](#) – Działania na rzecz dostępności doprowadziły do uchwalenia Ustawy o Amerykanach z Niepełnosprawnościami (1990).
4. [#BlackLivesMatter \(globalnie\)](#) – Protesty w mediach społecznościowych i oddolne akcje obnażające systemowy rasizm i brutalność policji.

Numer aktywności	3
Tytuł aktywności	Odgrywanie ról
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	K6 , S4 , C3
Wymagania	Scenariusze w miejscu pracy, karty ról kampanii
Metodologia i wskazówki	Ustal kontekst i przypisz role; pokieruj uczniami podczas przygotowywania i odgrywania scenariuszy; zakończ informacją zwrotną od kolegów i rundą refleksji.
Szczegółowy opis aktywności: Uczestnicy otrzymują scenariusze z miejsca pracy (np. dotyczące utraty umiejętności pracownika migrującego). Role obejmują pracownika, menedżera, rzecznika i obserwatora. Grupy odgrywają te scenariusze, koncentrując się na stosowaniu technik orędowntwa, takich jak asertywna komunikacja, wykorzystanie danych i budowanie sojuszy. Po	



każdej odgrywanej roli grupa podsumowuje: Co było skuteczne? Co można poprawić?
Obserwatorzy udzielają ustrukturyzowanej informacji zwrotnej za pomocą rubryki.

1. Wprowadzenie i kontekst (5 minut)

- Prowadzący wyjaśnia cel: „*Będziemy odgrywać scenki z prawdziwych miejsc pracy, aby ćwiczyć umiejętności orędownictwa. Celem nie jest „wygranie” sporu, ale zastosowanie strategii, takich jak jasna komunikacja, wykorzystanie dowodów i współpraca.*”
- Krótko omów techniki orędownicze: asertywność, argumenty oparte na danych, budowanie sojuszy.

2. Przypisanie ról i przygotowanie (10 minut)

- Uczestnicy są dzieleni na małe grupy (4–5 osób).
- Każda grupa otrzymuje:
 - **Karta scenariusza**(krótkie wyzwanie w miejscu pracy).
 - **Karty ról**(Pracownik, Kierownik, Rzecznik, Obserwator).
- Grupy poświęcają 10 minut na przygotowanie:
 - Przeczytaj role i scenariusz.
 - Zaplanuj najważniejsze punkty do omówienia.
 - Obserwatorzy przeglądają kryteria oceny, aby wiedzieć, na co zwrócić uwagę.

3. Odgrywanie ról (20 minut)

- Każda grupa odgrywa swój scenariusz (ok. 5–6 minut na odgrywanie ról).
- Role w akcji:
 - **Pracownik**: wyraża problem/doświadczenie.
 - **Menedżer**: reaguje na sytuację, może stawiać opór zmianom.
 - **Rzecznik**: wspiera pracowników, stosuje narzędzia orędownicze.
 - **Obserwator**: po cichu obserwuje i korzysta z kryteriów oceny w celu uzyskania uporządkowanej informacji zwrotnej.

4. Podsumowanie grupowe i opinia kolegów (15 minut)

- Po każdej odgrywanej roli:
 - Grupa dyskutuje: „*Co było skuteczne? Co można by poprawić?*”
 - Obserwatorzy dzielą się uporządkowaną informacją zwrotną z rubryki (np. jasność przekazu, wykorzystanie danych, asertywność, empatia).
- Prowadzący podkreśla najważniejsze punkty nauki.



5. Runda refleksji (10 minut)

- Dyskusja całej klasy:
 - Jakie techniki orędownicze okazały się najskuteczniejsze?
 - Jak się czułaś wcielając się w różne role?
 - Które umiejętności zdobyte w tym ćwiczeniu można wykorzystać w rzeczywistych miejscach pracy?
- Prowadzący podsumowuje wyciągnięte wnioski.

Przykładowe scenariusze w miejscu pracy

1. Umiejętności pracowników migrujących odrzucone

- Pracownik migrujący posiada kwalifikacje zawodowe zdobyte za granicą. Kierownik kwestionuje ich wartość i odmawia ich uznania.
- **Centrum:**Rzecznik wykorzystuje dane (równoważność kwalifikacji, niedobory umiejętności) w celu wsparcia pracownika.

2. Pracownik niepełnosprawny nie ma zapewnionej dostępności

- Pracownik nie może uczestniczyć w szkoleniach ze względu na brak podjazdów lub dostosowanych materiałów.
- **Centrum:**Rzecznik opowiada się za rozsądnymi dostosowaniami i budowaniem sojuszy z działem HR.

3. Sprawa dotycząca różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

- Pracownica odkrywa, że zarabia mniej niż jej koledzy na tym samym stanowisku.
- **Centrum:**Rzecznik przedstawia dowody dotyczące polityki płacowej i promuje sprawiedliwą integrację.

4. Wykorzystywany młody stażysta

- Młody stażysta wykonuje pracę na pełen etat, bez wynagrodzenia i możliwości uczenia się.
- **Centrum:**Rzecznik opowiada się za godziwym wynagrodzeniem i poszanowaniem standardów pracy.

Numer aktywności	4
Tytuł aktywności	Analiza polityki
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	K6 , S4 , C3
Wymagania	Dokumenty dotyczące polityki uznawania, arkusze podsumowujące.
Metodologia i wskazówki	Przygotuj krótkie teksty dotyczące polityki, przeprowadź analizę mocnych i słabych stron grupy, a na koniec zbierz sugestie dotyczące ulepszeń.

Uczestnicy otrzymują podsumowania polityk UE i krajowych dotyczących uznawania umiejętności i kwalifikacji. Pod kierunkiem prowadzącego identyfikują kluczowe luki i mocne strony w polityce. W



grupach uczestnicy analizują praktyczny wpływ polityk na osoby marginalizowane. Następnie opracowują rekomendacje dotyczące usprawnienia polityki. Rezultaty są prezentowane i omawiane na sesji plenarnej.

1. Wprowadzenie (5 minut)

- Prowadzący wprowadza sesję: „*Dziś przeanalizujemy autentyczne dokumenty dotyczące polityki uznawania umiejętności i kwalifikacji. Celem jest określenie, co działa, co nie, i jak można ulepszyć politykę, aby promować inkluzję*”.
- Rozkładać **podsumowania polityk** i **arkusze analityczne**.

2. Czytanie i indywidualna recenzja (10 minut)

- Uczniowie czytają udostępnione podsumowanie polityki (polityka UE + 1 przykład polityki krajowej).
- W arkuszu zanotuj pierwsze wrażenia:
 - *Jaki jest cel tej polityki?*
 - *Kogo jest to skierowane do wsparcia?*

3. Analiza grupowa (20 minut)

- Uczniowie dzielą się na małe grupy (3–4 osoby).
- Każda grupa analizuje politykę, stosując następujące pytania pomocnicze:
 1. Jakiej są **silne strony** tej polityki?
 2. Jakiej są **luki/słabości**?
 3. Jak ta polityka wpływa na **marginalizowane grupy** (np. migranci, uchodźcy, osoby niepełnosprawne)?
 4. Jakiej są **bariery praktyczne** do wdrożenia?
 5. Które aspekty można poprawić?
- Grupy zapisują swoje ustalenia na arkuszu analizy.

4. Opracowywanie rekomendacji (10 minut)

- Każda grupa formułuje **2–3 kluczowe rekomendacje** w celu usprawnienia polityki uznawania (np. uproszczenia procedur, poprawy dostępu do informacji, zapewnienia uczciwości).
- Przygotuj krótkie oświadczenie do wygłoszenia.

5. Prezentacje plenarne i dyskusja (12 minut)

- Grupy przedstawiają swoje rekomendacje (po 2–3 minuty).
- Prowadzący zbiera kluczowe punkty na flipcharcie/tablicy, dzieląc je na dwa działki:



- o *Mocne strony już obecne w politykach*
- o *Potrzebne ulepszenia / zalecenia*
- Dyskusja klasowa: *Które rekomendacje są najbardziej realistyczne? Które mogą mieć największy wpływ?*

6. Podsumowanie (3 minuty)

- Facylitator podsumowuje:
 - o Polityka uznawania zasług jest niezbędna dla integracji, ale często napotyka na bariery.
 - o Uczniowie potrafią krytycznie oceniać politykę i przyczyniać się do konstruktywnych zmian.
- Zakończ refleksją: „*Gdybyś mógł jutro zmienić jedną rzecz w polityce uznawania zasług, co by to było?*”

Przykładowe źródła polityki, z których możesz skorzystać

1. [Zalecenie UE – Rady w sprawie uznawania kwalifikacji \(2017\)](#)
Zalecenie UE w sprawie automatycznego uznawania
2. [Europejski Paszport Kwalifikacyjny dla Uchodźców \(Rada Europy\)](#)
Oficjalna strona EQPR

Numer aktywności	5
Tytuł aktywności	Ćwiczenie rozpoznawania umiejętności
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	K6 , S4 , C3
Wymagania	Narzędzia do inwentaryzacji umiejętności, mapowanie doświadczeń osobistych.
Metodologia i wskazówki	Wyjaśnij znaczenie umiejętności nieformalnych, poprowadź uczniów przez arkusz mapowania umiejętności, a na koniec pomóż im stworzyć podstawowe portfolio osobiste.

Szczegółowy opis aktywności: Każdy uczestnik wypełnia arkusz inwentaryzacji umiejętności osobistych, identyfikując zarówno formalne, jak i nieformalne doświadczenia edukacyjne. Planuje, jak te umiejętności mogą przenieść się na rynek pracy. Prowadzący przedstawia narzędzia takie jak Europass, ECVET i mikrokwalifikacje. Uczestnicy tworzą miniportfolio prezentujące wybrane umiejętności, z rundami feedbacku dla rówieśników w celu ich udoskonalenia.

1. Wprowadzenie (5 minut)

- Prowadzący wyjaśnia cel:
„*Dziś przyjrzymy się wszystkim umiejętnościom, które nabyłeś – poprzez pracę, studia, wolontariat lub życie codzienne – i nauczymy się, jak je skutecznie prezentować.*”
- Krótko przedstaw **narzędzia rozpoznawania**:
 - o [Europass](#): ujednolicony paszport CV i umiejętności dla Europy
 - o [ECVET](#): Europejski system punktów za kształcenie zawodowe



- o Mikropoświadczenia: krótkie, potwierdzone osiągnięcia w nauce
-

2. Inwentaryzacja umiejętności osobistych (15 minut)

- Rozkładać **Arkusze inwentaryzacji umiejętności**.
 - Lista uczestników:
 - o **Umiejętności formalne**: nabyte poprzez edukację, szkolenie lub certyfikację.
 - o **Umiejętności nieformalne**: nabyte poprzez doświadczenie zawodowe, wolontariat, hobby lub doświadczenie życiowe.
 - Zachęcaj do refleksji: „*Pomyśl o przykładach, które pokazują, że udało ci się skutecznie zastosować te umiejętności*”.
-

3. Mapowanie umiejętności w miejscu pracy (15 minut)

- Uczestnicy mapują każdą umiejętność na **przenośne konteksty w miejscu pracy**.
 - Podpowiedzi do arkusza roboczego:
 - o Nazwa umiejętności
 - o Kontekst, w którym został nabyty
 - o Jak można to zastosować w środowisku zawodowym lub profesjonalnym
 - Animator krąży, udziela wskazówek i podaje przykłady.
-

4. Tworzenie mini-portfolio (15 minut)

- Uczestnicy wybierają **3–5 kluczowych umiejętności** z ich ekwipunku.
 - Utwórz stronę mini-portfolio dla każdej umiejętności, zawierającą:
 - o Tytuł umiejętności
 - o Dowód lub przykład (doświadczenie, certyfikat, projekt)
 - o Znaczenie dla miejsca pracy lub celu zawodowego
 - Zachęcaj do kreatywności (wizualizacje, punkty wypunktowane, formaty cyfrowe, jeśli są dostępne).
-

5. Opinie i udoskonalenia od rówieśników (10 minut)

- Uczestnicy łączą się w pary **portfele akcji**.
- Każdy z kolegów udziela konstruktywnej informacji zwrotnej:
 - o Czy umiejętności są jasno opisane?
 - o Czy przykłady są przekonujące?
 - o Czy portfolio mogłoby być bardziej atrakcyjne lub ustrukturyzowane?



- Uczestnicy szybko wprowadzają udoskonalenia na podstawie informacji zwrotnych.

6. Podsumowanie i refleksja (5 minut)

- Prowadzący podkreśla najważniejsze wnioski:
 - o Ważne są wszystkie doświadczenia edukacyjne, nie tylko formalna edukacja.
 - o Umiejętności, które można przenieść na inne stanowiska pracy, są niezwykle cenne.
 - o Mini-portfolio to praktyczne narzędzie do prezentowania swoich kompetencji.
- Opcjonalne pytanie do refleksji: „*Która umiejętność zaskoczyła Cię dziś najbardziej?*”

Numer aktywności	6
Tytuł aktywności	Dyskusja grupowa
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	K6, S4, C3
Wymagania	Pytania podpowiedzi, tablica flipchart.
Metodologia i wskazówki	Zadaj pytania do dyskusji na temat inkluzywności i orędownictwa; ułatw wymianę myśli w małych grupach; zakończ, grupując pomysły i zastanawiając się nad krokami do podjęcia.

Szczegółowy opis aktywności: Prowadzona jest dyskusja z przewodnikiem, oparta na pytaniach podpowiedzi (np. Jakie są bariery dla integracji w Twoim kraju? Co utrudnia działania rzecznicze?). Uczestnicy umieszczają kluczowe punkty na wspólnej tablicy lub flipcharcie. Grupa grupuje pomysły w kategorii tematyczne (np. prawne, społeczne, instytucjonalne). Dyskusja kończy się burzą mózgow na temat praktycznych działań rzeczniczych, które uczestnicy mogą podjąć w swoim otoczeniu.

1. Wprowadzenie (5 minut)

- Prowadzący wprowadza dyskusję:
„*Będziemy rozmawiać o włączaniu i orędownictwie w Waszym kontekście, przyjrzymy się wyzwaniom i zastanowimy się nad praktycznymi działaniami, które możecie podjąć.*”
- Wyjaśnij proces: małe grupy dyskutują, publikują pomysły, a następnie grupują tematy.

2. Dyskusje w małych grupach (20 minut)

- Podziel uczestników na grupy **3–5 osób**.
- Dostarcza **czybkie pytania** (przykłady poniżej).
- Każda grupa omawia i zapisuje najważniejsze punkty na papierze lub karteczkach samoprzylepnych.

Przykładowe pytania podpowiedzi:



1. Jakie są główne bariery utrudniające integrację w Twoim kraju lub miejscu pracy?
2. Które grupy mają największe trudności z dostępem do możliwości?
3. Co sprawia, że orędownictwo jest trudne w Twoim kontekście?
4. Jakie strategie, które widzisz, pomagają promować inkluzywność?
5. W jaki sposób jednostki lub grupy mogą podjąć działania na rzecz poprawy integracji?
6. Jaką rolę mogą odegrać narzędzia cyfrowe (np. media społecznościowe, kampanie internetowe) we wzmacnianiu działań na rzecz inkluzywności?
7. W jaki sposób sojusznicy (osoby, których to bezpośrednio nie dotyczy) mogą wspierać marginalizowane grupy, nie zagłuszając ich?
8. Jakie przykłady udanych kampanii rzeczniczych w Twoim regionie inspirują Cię i dlaczego?
9. Jaki wpływ na integrację mają postawy kulturowe i tradycje w Twoim kraju — pozytywny czy negatywny?
10. Jakich umiejętności i zasobów najbardziej potrzebują orędownicy, aby skutecznie wprowadzać zmiany?
11. Jak możemy zmierzyć, czy działania rzecznicze rzeczywiście przynoszą postępy w kierunku inkluzywności?

3. Publikowanie i grupowanie pomysłów (15 minut)

- Każda grupa publikuje swoje **kluczowe punkty na wspólnej tablicy lub flipcharcie**.
- Facylitator prowadzi **proces klastrowania**, grupując pomysły w tematy, takie jak:
 - o **Bariery prawne**(np. brak przepisów antydyskryminacyjnych)
 - o **Bariery społeczne**(np. stereotypy, piętno)
 - o **Bariery instytucjonalne**(np. niedostępne programy szkoleniowe, przeszkody biurokratyczne)
 - o **Możliwości / udane strategie**(np. kampanie, wsparcie rówieśnicze)

4. Plenarna refleksja i burza mózgów (15 minut)

- Dyskusja całej grupy prowadzona przez prowadzącego:
 - o Które bariery są najpilniejsze?
 - o Jakie działania rzecznicze są realne w Twoim środowisku?
 - o W jaki sposób małe działania mogą prowadzić do większych zmian?
- Uczniowie burzy mózgów **praktyczne działania rzecznicze**, np:
 - o Organizowanie kampanii uświadamiających
 - o Zaangażowanie lokalnych decydentów
 - o Programy mentoringu rówieśniczego



<ul style="list-style-type: none">o Orędownictwo w mediach społecznościowych● Osoba prowadząca zajęcia dokumentuje je na tablicy flipchart, aby stworzyć wizualny plan działania. <hr/>
<p>5. Podsumowanie i najważniejsze wnioski (5 minut)</p> <ul style="list-style-type: none">● Facylitator podsumowuje:<ul style="list-style-type: none">o Wyzwania związane z integracją są wielopłaszczyznowe (społeczne, prawne, instytucjonalne).o Rzecznictwo wymaga strategii, kreatywności i wytrwałości.o Działania indywidualne i zbiorowe mogą mieć znaczenie.● Opcjonalne pytanie do refleksji: <i>„Jakie działania rzecznicze mógłbyś realistycznie podjąć w ciągu najbliższego miesiąca?”</i>

Numer aktywności	7
Tytuł aktywności	Dziennik refleksyjny
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	K6 , S4 , C3
Wymagania	Narzędzia do pisania, zachęty do refleksji.
Metodologia i wskazówki	Podaj tematy do refleksji, zapewnij ciszę i czas na pisanie własnych myśli; opcjonalnie zachęć uczestników do dzielenia się swoimi spostrzeżeniami z grupą.
<p>Szczegółowy opis aktywności: Uczestnicy indywidualnie zastanawiają się nad sytuacją, w której byli świadkami lub potrzebowali wsparcia, i nad tym, jak mogliby sobie z nią poradzić, korzystając z nowych narzędzi. Refleksji towarzyszą pytania: Jakie emocje się z tym wiązały? Co możesz teraz zrobić? Dzienniki mogą pozostać prywatne lub opcjonalnie udostępnione prowadzącemu w celu uzyskania informacji zwrotnej. To ćwiczenie sprzyja samoświadomości i rozwojowi osobistemu.</p> <p>1. Wprowadzenie (5 minut)</p> <ul style="list-style-type: none">● Prowadzący wyjaśnia cel: <i>„Ta sesja ma na celu refleksję nad doświadczeniami związanymi z orędownictwem – zarówno w roli świadka, jak i uczestnika – oraz zastanowienie się, jak można działać inaczej, mając nową wiedzę i narzędzia”.</i>● Podkreśl, że czasopisma mogą pozostać prywatne lub opcjonalnie udostępniane. <hr/>	



2. Polecenia do refleksji (5 minut)

- Rozpowszechniaj monity lub wyświetlaj je na ekranie.
 - Sugerowane podpowiedzi:
 1. Opisz sytuację, w której byłeś świadkiem lub potrzebowałeś pomocy ze strony obrońcy.
 2. Jak się czułeś w tej sytuacji?
 3. Jakie działania podjąłeś lub mogłeś podjąć?
 4. Jakie narzędzia i strategie orędownicze mógłbyś teraz zastosować?
 5. Co zrobiłbyś inaczej w przyszłości?
-

3. Czas na ciche pisanie (35 minut)

- Uczestnicy piszą indywidualnie w swoich dziennikach.
 - Animator krąży, oferując wsparcie, jeśli ktoś utknie lub potrzebuje wskazówek.
 - Zachęcaj do szczerości i głębi: skup się na **myśli, uczucia i wyciągnięte wnioski** nie tylko fakty.
-

4. Opcjonalne udostępnianie i przekazywanie opinii (10 minut)

- Zaprosz uczestników **dzielić się spostrzeżeniami** w parach, małych grupach lub z prowadzącym.
 - Dzielenie się jest **dobrowolny**; celem jest refleksja, nie ocena.
 - Przekonywać **konstruktywna informacja zwrotna** i uznanie osobistego rozwoju.
-

5. Podsumowanie i najważniejsze wnioski (5 minut)

- Facylitator podsumowuje:
 - o Praktyka refleksyjna wzmacnia samoświadomość i umiejętność orędowania.
 - o Prowadzenie dziennika pomaga identyfikować emocje, strategie i możliwości rozwoju.
 - o Refleksja to proces ciągły: po zastosowaniu nowych narzędzi wróć do swojego dziennika.
 - Opcjonalne pytanie końcowe:
„Czegoś, czego dowiedziałeś się dziś o sobie, co mogłoby uczynić cię lepszym rzecznikiem?”
-

Wskazówki dla moderatorów

- Przypomnij uczniom, że refleksja **toprywatne i bezpieczne**; nie ma dobrych ani złych odpowiedzi.



- Zachęcaj do łączenia refleksji z poprzednimi działaniami (studia przypadków, odgrywanie ról, analiza polityki).
- Stwórz spokojną, wygodną przestrzeń sprzyjającą skupieniu i introspekcji.

Numer aktywności	8
Tytuł aktywności	Plan kampanii rzeczniczej
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	K6 , S4 , C3
Wymagania	Szablon planowania kampanii, pomoce wizualne.
Metodologia i wskazówki	Przedstaw kryteria przydziału, wesprzyj grupy w projektowaniu planu kampanii, zakończ krótkimi prezentacjami i prześlij pisemne propozycje.
Szczegółowy opis aktywności: Uczniowie w zespołach opracowują pełną propozycję kampanii rzeczniczej (np. promującej dostęp do usług walidacji umiejętności). Każda propozycja musi zawierać: opis problemu, cele, analizę odbiorców, strategię, plan komunikacji, harmonogram i metody ewaluacji. Grupy składają pisemny raport i przedstawiają 5-minutową prezentację przed klasą, otrzymując informację zwrotną od kolegów i moderatorów.	

Numer aktywności	9
Tytuł aktywności	Demonstracja odgrywania ról
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	K6 , S4 , C3
Wymagania	Scenariusze odgrywania ról, kryteria oceny.
Metodologia i wskazówki	Wyjaśnij cel i kryteria oceniania; poprowadź uczestników przez prezentacje w formie odgrywania ról; zakończ informacją zwrotną od grupy i dyskusją.
Szczegółowy opis aktywności: Korzystając z wcześniej opracowanych scenariuszy, uczniowie odgrywają scenkę, która demonstruje orędownictwo w kontekście zawodowym. Scenariusze muszą podkreślać takie kwestie, jak rozpoznawanie umiejętności czy dyskryminacja. Scenka jest oceniana pod kątem jasności przekazu, argumentacji, wykorzystania danych lub narracji osobistej oraz ogólnego wpływu. Koledzy pełnią rolę panelu, który udziela informacji zwrotnej, korzystając z ustrukturyzowanej rubryki. 1. Wprowadzenie (5 minut) <ul style="list-style-type: none">• Prowadzący wyjaśnia cele: <i>„Będziesz odgrywać scenki, które pokażą, jak orędownać w kontekście zawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem takich kwestii, jak uznawanie umiejętności lub dyskryminacja w miejscu pracy”.</i>• Recenzuj kryteria oceny uczestnikami: jasność, argumentacja, wykorzystanie danych/narracji osobistej i ogólny wpływ.	



2. Przygotowanie (10 minut)

- Grupy otrzymują **przypisany scenariusz odgrywania ról**.
 - Role mogą obejmować:
 - o Pracownik
 - o Menedżer
 - o Rzecznik
 - o Obserwator
 - Plan grupowy:
 - o Kluczowe punkty do komunikacji
 - o Dowody, dane lub historie osobiste wspierające argumenty
 - o Dynamika interakcji między rolami
-

3. Prezentacje z odgrywaniem ról (25 minut)

- Każda grupa odgrywa swoją scenkę przed rówieśnikami.
 - Obserwatorzy i rówieśnicy korzystają **z ustrukturyzowanej rubryki oceniać**:
 1. Jasność przekazu
 2. Przekonywująca siła argumentów
 3. Skuteczne wykorzystanie dowodów pomocniczych (danych, narracji osobistej)
 4. Całkowite zaangażowanie i wpływ
-

4. Opinie i dyskusja rówieśnicza (15 minut)

- Po każdym występie koledzy zapewniają **z ustrukturyzowaną informacją zwrotną** na podstawie rubryki:
 - o Co się sprawdziło?
 - o Co można by poprawić?
 - o Czy narzędzia orędownicze zostały zastosowane skutecznie?
 - Prowadzący prowadzi krótką dyskusję, aby omówić najważniejsze punkty nauki i zaobserwowane strategie.
-

5. Podsumowanie i refleksja (5 minut)

- Facylitator podsumowuje:
 - o Skuteczne orędownictwo wymaga przygotowania, jasnego przekazu i dowodów.
 - o Odgrywanie ról pomaga w przełożeniu wiedzy teoretycznej na praktykę.



- o Informacje zwrotne od rówieśników i autorefleksja wzmacniają umiejętność orędowania.

Scenariusze:

Scenariusz 1 – Uznawanie umiejętności uchodźców

Kontekst:

Pracownik-uchodźca ubiega się o stanowisko technika. Posiada kwalifikacje z kraju ojczystego, ale pracodawca nie jest pewien, czy je zaakceptować.

Role:

- **Pracownik (uchodźca):**Chce sprawiedliwego uznania kwalifikacji. Podkreśla wcześniejsze szkolenia, certyfikaty i doświadczenie. Może podzielić się krótką historią osobistą.
- **Kierownik (Pracodawca):**Obawy o ważność zagranicznych kwalifikacji i standardów firmy. Wahania przed zatrudnieniem bez oficjalnego uznania.
- **Rzecznik (przedstawiciel organizacji pozarządowej):**Dostarcza dowodów na temat europejskich/krajowych ram uznawania kwalifikacji uchodźców. Dąży do inkluzywnego zatrudniania.
- **Obserwator:**Robi notatki w celu uzyskania opinii.

Scenariusz wypowiedzi (wiersze początkowe):

- Pracownik: „*Ukończyłem szkolenie elektryka w Syrii i pracowałem tam sześć lat. Chcę wykorzystać tutaj swoje umiejętności, ale powiedziano mi, że mój dyplom jest nieważny. To wydaje się niesprawiedliwe*”.
- Menedżer: „*Szanuję twoje doświadczenie, ale mamy surowe zasady zatrudniania. Bez oficjalnego uznania jest to dla nas ryzykowne*”.
- Rzecznik: „*W rzeczywistości istnieją narzędzia UE, takie jak Paszport Kwalifikacyjny dla Uchodźców, które wspierają pracodawców właśnie w takich przypadkach. Pracodawcy mogą z nich korzystać w celu potwierdzenia umiejętności*”.

Scenariusz 2 – Dyskryminacja ze względu na płeć w awansach

Kontekst:

Pracownica zostaje odrzucona, mimo że ma lepsze kwalifikacje niż jej kolega. Odwołuje się od tej decyzji.

Role:



- **Pracownik (Pracownica):**Przedstawia swoją sprawę, powołując się na swoje kwalifikacje, wieloletnie doświadczenie i znakomite wyniki w nauce.
- **Menedżer (HR):**Broni decyzji, ale musi przedstawić argumenty na rzecz jej słuszności.
- **Rzecznik (przedstawiciel związku zawodowego/pełnomocnik ds. równości):**Przedstawia ramy prawne i dane dotyczące różnicy wynagrodzeń ze względu na płeć i nierówności awansów.
- **Obserwator:**Zwraca uwagę na uczciwość argumentów i techniki orędowania.

Scenariusz podpowiedzi (wiersze początkowe):

- Pracownik: „*W tym roku przeszkoliłem trzech nowych pracowników, przekroczyłem wszystkie swoje cele, a mimo to pominięto mnie przy awansie. Czy możesz wyjaśnić dlaczego?*”
- Menedżer: „*Naszą decyzję oparliśmy na cechach przywódczych, a twój kolega został uznany za silniejszego kandydata.*”
- Rzecznik: „*Dane pokazują, że kobiety często napotykają niewidzialne bariery w awansach. Musimy zweryfikować tę decyzję, aby zapewnić jej zgodność z przepisami o równych szansach.*”

Scenariusz 3 – Dostępność dla pracowników niepełnosprawnych

Kontekst:

Pracownik z dysfunkcją wzroku prosi o dostosowanie miejsca pracy. Pracodawca waha się z powodu obaw o koszty.

Role:

- **Pracownik (osoba słabowidząca):**Uprzejmie, ale stanowczo opowiada się za prawem do dostępności. Wyjaśnia, w jaki sposób drobne modyfikacje (oprogramowanie, czytnik ekranu, elastyczne zadania) uczyniłyby pracę wykonalną.
- **Kierownik (Pracodawca):**Martwimy się o budżet i wykonalność zakwaterowania.
- **Rzecznik (Organizacja na rzecz praw osób niepełnosprawnych):**Zapewnia ramy prawne (np. Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych, dyrektywy UE), podkreśla korzyści płynące z włączenia społecznego oraz opłacalność uzasadnionych dostosowań.
- **Obserwator:**Zwraca uwagę na siłę przekonywania i skuteczność argumentów.

Scenariusz podpowiedzi (wiersze początkowe):

- Pracownik: „*Mogę dobrze wykonywać tę pracę, jeśli mam dostęp do oprogramowania do odczytu ekranu. Bez niego nie mogę wykonywać podstawowych zadań.*”
- Menedżer: „*Chcemy was wspierać, ale te adaptacje są kosztowne. Nie jestem pewien, czy firma może sobie na to pozwolić.*”
- Rzecznik: „*W rzeczywistości większość dostosowań w miejscu pracy jest tania i są dotowane przez rząd. Odmowa zapewnienia dostępności może narazić firmę na problemy prawne.*”



Numer aktywności	10
Tytuł aktywności	Odbicie
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	K6 , S4 , C3
Wymagania	Materiały do pisania, zachęty do autorefleksji.
Metodologia i wskazówki	Przedstaw temat refleksji, zarezerwuj czas na indywidualne pisanie, zbierz propozycje i opcjonalnie podziel się najważniejszymi fragmentami.

Szczegółowy opis aktywności: Uczniowie wypełniają indywidualną, pisemną refleksję, odpowiadając na pytania takie jak: Dlaczego orędownictwo jest ważne w edukacji zawodowej? Jak mogę przyczynić się do praktyk inkluzywnych? Jak zastosuję tę wiedzę w Życiu codziennym? Refleksja jest oceniana pod kątem jasności myśli, głębi wglądu i praktycznego znaczenia. Długość: 300–500 słów.

1. Wprowadzenie (5 minut)

- Prowadzący wprowadza refleksję:
„Ta sesja pozwoli Ci głęboko zastanowić się nad orędownictwem w kształceniu zawodowym, Twoją rolą w promowaniu inkluzywności i tym, jak możesz zastosować zdobytą wiedzę w praktyce”.
- Wyjaśnić **oczekiwania**: 300–500 słów, jasność myśli, głębia wglądu, praktyczne zastosowanie.

2. Polecenia do refleksji (5 minut)

- Wyświetlaj lub rozdawaj podpowiedzi, które pomogą Ci w pisaniu:
 1. Dlaczego orędownictwo jest ważne w edukacji zawodowej?
 2. W jaki sposób mogę przyczynić się do wdrażania praktyk inkluzywnych w moim otoczeniu?
 3. Jakie strategie i narzędzia poznane na tym warsztacie mogę zastosować?
 4. Jak zastosuję tę wiedzę w sytuacjach z Życia wziętych?
 5. Z jakimi wyzwaniami mogę się spotkać i jak mogę je pokonać?

3. Czas na pisanie indywidualne (40 minut)

- Uczestnicy cicho zapisują swoje przemyślenia.
- Przekonywać:
 - o Rozważność i głębia ponad ilością
 - o Łączenie spostrzeżeń z poprzednimi działaniami warsztatowymi (odgrywanie ról, studia przypadków, dyskusje)
 - o Uczciwa samoocena i planowanie działań



4. Opcjonalne udostępnianie i przesyłanie (5 minut)

- Uczestnicy mogą **dobrowolnie udostępnić najważniejsze momenty** parach lub małych grupach.
 - Zbieraj propozycje do przeglądu, opinii lub oceny przez moderatora.
 - Podkreśl **praktyka refleksyjna** zamiast oceniania presji.
-

5. Podsumowanie i najważniejsze wnioski (5 minut)

- Facylitator podsumowuje:
 - o Refleksja utrwala wiedzę i łączy ją z praktyką osobistą i zawodową.
 - o Rzecznictwo wymaga świadomości, strategii i ciągłej refleksji.
 - o Zastosowanie wniosków płynących z tej refleksji może zwiększyć integrację i oddziaływanie w kontekstach zawodowych.
-

Wskazówki dla moderatorów

- Stwórz spokojne, komfortowe środowisko sprzyjające głębokiemu myśleniu.
- Zachęcaj do łączenia osobistych doświadczeń z nabytymi koncepcjami orędownictwa.
- Podkreśl, że refleksja jest **bieżący**: okresowo przeglądaj wnioski, aby ukierunkować działania.



Co-funded by
the European Union



TRANSFORM