



Komunikujeme o.p.s.
Šumberova 338/12, 162 00 Praha 6
Czech Republic
Tel: +420 777 263 731
www.komunikujeme.eu



ROMANI
AMBASSADORS



UDHËZUESI EUROPIAN I MEDIATORËVE ROMË PËR MBËSHTETJE NË PUNËSIM DHE DUKE U EDUKUAR PËRMES AFTËSIMIT NË PUNË.

PARTNERËT



"Integrimi përmes Shkëmbimit të përvojave në Trajnimin e Rinisë Romë"
2017-3-CZ01-KA205-046733

Financuar nga Programi Erasmus +
"Bashkëpunimi për inovacionin dhe shkëmbimin e praktikave të mira"



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



Erasmus+



Kur citoni këtë manual ju lutem, përdorni gjuhën e mëposhtme:

Ambasadorët Romë (2018), Zhvillimi i një guide europiane të mediatorit Rom për mbështetje në punësim dhe trajnim në vendin e punës.

Autorët: Elena KOPANAROVA (OECON GROUP Bullgari) me mbështetjen e Addi Villebaldo Mireles Puga dhe editimit përfundimtar Samia Tamrin Ahmed (Komunikujeme o.p.s.).

Menaxherët për hulumtimin : *Vagia Karpenisi, Sotirios Nakos, Nikolaos Mouratoglou, Theodora Agapoglou, Michalis Koiliarakis, Stefan Stefanov, Trayan Mitev, Raya Popova, Petar Kostadinov, Chrysa Gerovasileiou, Eirini Gkrets, Robert Serban, Manuela Serban, Szasz Diana, Cioceanu Silviana, Radu Gheorghe, Maria Botikopoulou, Polyxeni Galani, Fabio di Nunno, William di Nunno, Ilaria Ozzella, Dumitrita Chipur, Amparo Pedraza Velasco, Zara JLILAT Pérez, Demetrio Gómez Ávila, Amr Mohamed Abdelgayed Hassan, Anisa Subashi, Franceska Muco, Rovenka Lika, Vahidije Kadiu, Nele Kelchtermans, Natasja Naegels, Sebastian Jans, Ruben Jans.*



1.	Hyrje	fq. 3
2.	Për çfarë shërben Udhëzuesi?	fq. 4
3.	Situata aktuale e arsimit dhe punësimit të romëve	fq. 5
4.	Përmbledhja e kurrikulës	fq. 7
5.	Moduli 1: Sesioni i hapjes	fq. 8
6.	Moduli 2: Sfidat e ndërveprimit me komunitetin rom	fq. 10
7.	Moduli 3: Roli dhe detyrat e ndërmjetësuesve	fq. 12
8.	Moduli 4: Dallimet kulturore, diskriminimi dhe marginalizimi	fq. 14
9.	Moduli 5: Cikli i punës i një ndërmjetësi	fq. 16
10.	Moduli 6: Ndërtimi i Marrëdhënieve të Ndërmjetësimit	fq. 18
11.	Moduli 7: Vetëbesimi dhe qëndrueshmëria	fq. 20
12.	Moduli 8: Dëgjimi aktiv dhe Komunikimi	fq. 22
13.	Moduli 9: Adoleshenca dhe çështjet me të cilën përballen të rinjtë	fq. 24
14.	Moduli 10: Menaxhimi i konflikteve dhe zgjidhja e problemeve	fq. 26
15.	Moduli 11: Edukimi i Romëve	fq. 28
16.	Moduli 12: Punësimi i Romëve	fq. 30
17.	Moduli 13: Garancia e të Rinjve	fq. 32



HYRJE

18.	Moduli 14: Ndërmjetësimi në punë	fq. 34
19.	Moduli 15: Ndërmjetësuesi në Veprim - Zbatimi, monitorimi dhe përfshirja e palëve kyçe	fq. 36
20.	Moduli 16: Konkluzionet dhe Vlerësimi	fq. 38
21.	Aneksi: Procesi i Ndërmjetësimit	fq.40
22.	Aneksi: Kodi i Etikës	fq.44

Në disa vende europiane, komuniteti rom përfaqëson rreth 10% të popullsisë së përgjithshme. Edhe pse këto vende punësojnë njerëz rom për të ndihmuar në përmirësimin e gjendjes së të rinjve romë, përfaqësimi i tyre në punësim është i ulët.

Qëllimi i këtij udhëzuesi është të prezantojë teknikat dhe fazat e zhvillimit të procesit të ndërmjetësimit tek trajnerët dhe praktikuesit rom, në mënyrë që ata të mund të përfitojnë nga kjo. Individët me prejardhje rome, nga komunitetet rome lokale ose me njohuri të mira të çështjeve rome, trajnohen dhe punësohen për të vepruar si ndërmjetës midis komunitetit rom dhe institucioneve publike. .

- *Ndërmjetësimi është një nga masat më të përdorura në të gjithë Europën për të trajtuar pabarazitë me të cilat ballafaqohen romët në aspektin e qasjes në punësim, shërbimeve shëndetësore dhe arsimit cilësor. Në punën me ndërmjetësuesit janë identifikuar tri qasje:*
- *"Kali i Trojës" (një instrument i institucionit, me një mision për të arritur tek komuniteti me qëllim të ndryshimit të qëndrimeve dhe sjelljeve të tij);*
- *Aktivist komuniteti (një përfaqësues i komunitetit që lufton kundër institucioneve për të drejtat e romëve);*

Ndërmjetësi i vërtetë ndërkulturor: 1) ka njohuri të mira të 'kodeve kulturore' të komunitetit dhe të institucionit 2) është i paanshëm dhe i fokusuar në përmirësimin e komunikimit dhe bashkëpunimit, 3) nxit të dyja palët të marrin përgjegjësi dhe 4) është i përfshirë në mënyrë aktive në një proces ndryshimi.

*Projekti i **Ambasadorëve Romë** synon të përmirësojë cilësinë e procesit të ndërmjetësimit bazuar në qasjen e tretë: procesi i ndërmjetësimit real dhe efektiv. Qëllimi i përgjithshëm i kurrikulës së trajnimit është të përmirësojë cilësinë dhe efektivitetin e punës që kryhet nga ndërmjetësuesit e punësimit, me qëllim të mbështet-*

PËR CFARË SHËRBEN UDHËZUESI?



Projekti *"Integrimi përmes Shkëmbimit të përvojave në Trajnimin e të Rinjëve Rom"* (Ambasadorët Romë) është një iniciativë njëvjeçare për shkëmbimin e përvojave, e financuara nga Programi Erasmus + dhe Qendra për Bashkëpunim Ndërkombëtar në Arsim (DZS) nga Republika Çeke me numër referimi 2017-3-CZ01-KA205-046733. Qëllimi i nismës është të ekzaminojë, analizojë dhe shkëmbejë përvojat midis ekspertëve, ndërmjetësve dhe mësuesve në fushën e arsimit rom dhe mundësive të punësimit. Projekti ka për qëllim përgatitjen e një dokumenti strategjik për përfshirjen e romëve përmes edukimit dhe një udhëzuesi për trajnimin e ndërmjetësve romë në punësim. Në këtë projekt, Komunikujeme o.p.s. (Republika Çeke) është aplikanti, dhe partnerët e saj janë **eduACT (Greqi), Asociatia MERGI INAINTE (Rumani), UC Limburg (Belgjikë), INSTITOYTO PSYCHOKOONONIKIS AN-APTXYIS (Greqi), OECON GROUP (Bullgari), Rinascita Sociale Salam House (Itali) JOVENES HACIA LA SOLIDARIDAD Y EL DESARROLLO (Spanjë), Shoqata Etje për Jetën (Bullgari) dhe Qendra UET (Shqipëri).**

Ky udhëzues i tanishëm synon të sigurojë një mjet të fuqishëm për trajnimin e ekspertëve në procesin e ndërmjetësimit rom dhe të transferojë një sfond praktik dhe teorik në punën me të rinjtë rom për t'i ndihmuar në procesin e tyre të integrimit. Ky udhëzues synon të gjitha kategoritë e stafit të komunitetit Rom që punojnë për të përmirësuar kushtet e punës të të rinjve Romë dhe synon t'u ofrojë atyre një gamë të gjerë mjetesh dhe udhëzimesh praktike që mund të përshtaten në kontekste të ndryshme. Mund të përdoret gjithashtu nga të tjerë që përfshihen në aktivitetet që lidhen me punësimin dhe integrimin e të rinjve romë, siç janë trajnuesit e asistentëve ose ndërmjetësuesit, inspektorët, këshilltarët e punës, punonjësit në sektorët publikë dhe punonjësit socialë.

Përmbajtja e udhëzuesit është hartuar për të ndihmuar në përmirësimin e punës së ndërmjetësve rom bazuar në zhvillimin personal (modulet 1 deri 9) dhe teknikat e trajnimit (modulet 10 deri në 16).

SITUATA AKTUALE E ARSIMIT DHE PUNËSIMIT TË ROMËVE

Barazia është një nga vlerat kryesore të BE-së. Ligji i BE-së dhe Ligji i të Drejtave të Njeriut në Europë udhëhiqen nga një interes për të garantuar këtë parim dhe për të ndaluar përmasat e diskriminimit. Të gjitha llojet e ligjit duhet të sigurohen pa diskriminim në asnjë bazë (gjinia, përkatësia etnike, ngjyra, feja, gjuha, origjina kombëtare, statusi social etj.). Në fakt, sipas Direktivës së Barazisë Racore të zbatuar në shumë prej ligjeve kombëtare, ekzistojnë mjete juridike për ata që ndihen të diskriminuar dhe vuajnë nga shkeljet e ligjit evropian kundër diskriminimit. Në këtë aspekt, romëve u sigurohet një rekurs ligjor për t'u mbrojtur si një pakicë në rrezik të përjashtimit social, të paktën kur konsiderohet zyrtarisht shtetas i BE-së, që do të thotë, kur ka pasaportë kombëtare ose njohje të ngjashme nga çdo vend i BE-së. Është e rëndësishme të theksohet se ekziston një larmi e madhe situatash në lidhje me sfondin ligjor të romëve.

Romët dhe Arsimi

Megjithëse rezultatet e arritura në hulumtimin e kryer në kuadër të projektit PAL nuk ishin përfaqësues të të gjithë popullsisë rome, gjetjet ishin të rëndësishme. Më shumë se gjysma e pjesëmarrësve kishin studiuar mbi nivelin e shkollës fillore. Këto rezultate treguan një përmirësim pozitiv në lidhje me faktin se vetëm 20% e prindërve të tyre kishin studiuar përtej këtij niveli.

Megjithëse jo përfundimtare, të gjitha këto shifra sugjerojnë se ka pasur një përparim në lidhje me gjeneratat e romëve në lidhje me nivelin maksimal të arsimit të marrë, i cili është konfirmuar nga të dhënat kërkimore hungareze (Hajdu, Kézdi & Kertesi, 2014). Megjithatë, nuk mund të mohohet se kjo mund të lidhet me zgjerimin e arsimit të përgjithshëm dhe të lartë në përgjithësi, pasi hendeku midis të rinjve rom dhe atyre jo rom mbetet i lartë.

Edhe nëse mund të thuhet se arritjet arsimore të romëve janë rritur ndjeshëm në dy dekada e fundit, ka ende shumë çështje për t'u adresuar, duke variuar sipas konteksteve kombëtare. Për shembull, të rinjtë rom që braktisin ose largohen herët nga shkolla.



Popullsia Rome dhe punësimi

E mbrojtur nga Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut (neni 23), e drejta për punë konsiderohet gjithashtu një e drejtë themelore nga këndvështrimi social dhe ekonomik. Si i tillë, ajo gjithashtu mbrohet nga Konventa Europiane për të Drejtat e Njeriut përmes neneve të ndryshme specifike, që ndalojnë situata të caktuara të diskriminimit në fushën e punësimit, duke siguruar mbrojtje për të drejtën për të kërkuar punësim ose për të luftuar kundër shkarkimeve të padrejta (shih nenet 6, 8 dhe 14). Shmangia nga diskriminimi racor dhe promovimi i barazisë në aspektin e punësimit duhet të parashikohet në kuadrin ligjor ekzistues, në mënyrë që të mbrohet qasja në punësim, veçanërisht kur merren parasysh Direktivat e Këshillit të BE-së: Direktiva e Barazisë Racore dhe Direktiva për Barazinë në Punë.

Pavarësisht gjithë kësaj, shumë romë vazhdojnë të kenë punë të parregullta ose të jenë të vetëpunësuar, deri diku për shkak të diskriminimit ekzistues ndaj këtij grupi social. Ligji kundër diskriminimit në fushën e punësimit të romëve është pothuajse inekzistent, gjë që me sa duket do të thotë se komuniteti rom nuk e konsideron si mundësi për të mbrojtur të drejtën e tyre për punë përpara juridiksionit evropian, ndoshta për shkak të mungesës së besimit në aftësinë e sistemit ligjor për të zgjidhur çdo problem në një mënyrë të shpejtë dhe efektive. Në tërësi, megjithëse ekziston një legjislacion që synon mbrojtjen e të drejtës për punë, romët ende janë viktimë të diskriminimit përsa i përket punësimit.

PËRMBLEDHJA E KURRIKULËS



Udhëzuesi evropian i ndërmjetësve romë

për përkrahje të punësimit dhe trajnimit në vendin e punës, i cili përbëhet nga 16 module kryesore, paraqitet si më poshtë:

Moduli 1: Sesioni i Hapjes: përfshin informacionin kryesor në lidhje me trajnimin dhe procedurat e tij.

Moduli 2: Sfidat në bashkëveprimin me komunitetin rom: shqyrton natyrën dhe kulturën e grupeve specifike të synuara dhe si të ndërveprojnë me ta.

Moduli 3: Roli dhe detyrat e ndërmjetësuesve: prezanton procesin e ndërmjetësimit dhe rolin kryesor të ndërmjetësve në suksesin personal të të rinjve romë.

Moduli 4: Dallimet kulturore, diskriminimi dhe marginalizimi: siguron kuptimin e vlerave dhe të drejtave të popullit rom.

Moduli 5: Cikli i punës i një ndërmjetësi: paraqet procesin e ndërmjetësimit duke përfshirë hapat kryesorë (Përgatitja dhe mbledhja e të dhënave, identifikimi i nevojave, plani i veprimit, identifikimi i aktiviteteve dhe analiza e situatës fillestare).

Moduli 6: : Ndërtimi i marrëdhënieve ndërmjetësuese: shpjegon teknikat se si të fillojnë marrëdhëniet e ndërmjetësimit.

Moduli 7: Vetëbesimi dhe qëndrueshmëria: siguron një kuptim të elementeve që ndërtojnë dhe mbajnë fleksibilitetin. Gjithashtu, ajo paraqet faktorë mbrojtës për të rinjtë për të kapërcyer rreziqet (p.sh. personale, familjare, shkollore dhe të komunitetit).

Moduli 8: Dëgjimi aktiv dhe komunikimi: hulumton dëgjimin dhe komunikimin aktiv, vlerësimin e rëndësisë së tyre si ndërmjetës dhe mundësitë për të praktikuar aftësitë e përfshira.

Moduli 9: Adoleshenca dhe problemet me të cilat ballafaqohen të rinjtë: e konsideron zhvillimin adoleshent dhe procesin e tranzicionit nga fëmijëria në moshën e

rritur.

Moduli 10: Menaxhimi i konfliktit dhe zgjidhja e problemeve: jep aftësi për trajtimin e disa prej çështjeve të vështira që përjetojnë të rinjtë dhe sjelljet që mund të paraqesin, të tilla si zemërimi dhe agresioni.

Moduli 11: Edukimi i Romëve: paraqet situatën aktuale të arsimit rom në Europë në aspektin e problemeve dhe mjeteve të strategjive kombëtare.

Moduli 12: Punësimi i Romëve: hulumton situatën aktuale të punësimit rom në Europë në aspektin e problemeve dhe mjeteve të strategjive kombëtare.

Moduli 13: Garancia Rinore: shqyrton programin dhe mundësitë që i ofrohen të rinjve rom.

Moduli 14: Ndërmjetësimi në punë: përfshin shpjegimet e procesit dhe paraqet procesin e ndërmjetësimit të vendeve të punës në kontekstin e BE-së në lidhje me faktin se ndërmjetësimi mund të veprojë si mentorë për të rinjtë romë.

Moduli 15: Ndërmjetësuesi në veprim: zbatimi, monitorimi dhe përfshirja e palëve kryesore të interesit: Ky modul ofron një pasqyrë të përgjithshme lidhur me procesin e ndërmjetësimit. Së pari, ekziston një hyrje për punësimin e romëve nëpërmjet një aktiviteti kinestezik. Pastaj, ai trajton pesë fazat e procesit të ndërmjetësimit. Për më tepër, moduli përfshin mjete për zbatimin dhe monitorimin e procesit dhe mjetet e përdorura për vlerësimin e procesit. Së fundi, moduli zhvillon një aktivitet të gjetjes së aktorëve të interesit, dhe në të njëjtën kohë zgjeron njohuritë e tyre lidhur me mjetet që mund të përdoren për të siguruar një bashkëpunim efektiv me palët e interesuara.

Moduli 16: Konkluzionet dhe vlerësimi: përfshijnë komentet e përgjithshme mbi materialet dhe mënyrat e vlerësimit

Moduli 1: Hyrje në ndërmjetësim



- Pikat kryesore të modulit janë:
- Prezantimi.
- Qëllimi dhe objektivat e trajnimit të ndërmjetësuesit.
- Qëllimi dhe objektivat e [Ambasadorëve Romë].
- Të rinjtë: ku janë ata?
- Roli i ndërmjetësit.
- Cilësitë dhe aftësitë e ndërmjetësve.

Shënime të Mësuesve

Përmbledhje: Moduli do t'u japë pjesëmarrësve një kuptim të gjerë të ndërmjetësimit. Pjesëmarrësit inkurajohen të reflektojnë mbi ndërmjetësit që kanë pasur gjatë jetës së tyre, rolet që kanë luajtur ndërmjetësit dhe atributet e tyre pozitive.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u përfunduar në 30 minuta.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të kenë një kuptim më të mirë se çfarë është ndërmjetësi dhe çfarë mund të shpresojnë të arrijnë, si dhe cilësitë dhe aftësitë e një ndërmjetësi efektiv.

Burime

- Letër Përmbledhëse 1.1 - Qëllimi dhe objektivat e [këtij programi].
- Letër Përmbledhëse 1.2 - Të rinjtë: ku janë ata?
- Letër Përmbledhëse 1.3 - Ndikimi i ndërmjetësve të rinjve.
- Letër Përmbledhëse 1.4 - Roli i ndërmjetësit.
- Letër Përmbledhëse 1.5 - Cilësitë dhe aftësitë e një ndërmjetësi efektiv.
- Ndërmjetësi është ... 'letrat e aktivitetit'.
- Objektet për aktivitetin 'Cilësitë e një ndërmjetësi'.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Moduli 1:Vendtakimi



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

- **Hyrje:** folësit prezantojnë veten, pjesëmarrësit prezantohen me personin pranë tyre dhe ky i fundit i tregon grupit se pse personi pranë tyre dëshiron të bëhet ndërmjetës dhe çfarë mendojnë se do të jenë disa nga sfidat ose të përshkruajnë se si e kanë ndihmuar një person tjetër të arrijë një qëllim në të kaluarën. Pjesëmarrësit i tregojnë të gjithë grupit çfarë aftësie ose karakteristike personi pranë tyre sjell në ndërmjetësim.
- **Përmbledhje:** Moduli do t'u japë pjesëmarrësve një kuptim të përgjithshëm të ndërmjetësimit dhe çfarë përfshin te qenit një ndërmjetës. Pjesëmarrësit inkurajohen të reflektojnë mbi ndërmjetësit që kanë pasur gjatë jetës së tyre, rolin që kanë luajtur ndërmjetësit dhe atributet e tyre pozitive.
- **Qëllimi dhe objektivat e trajnimit të ndërmjetësuesit:** Qëllimi i trajnimit të ndërmjetësuesit është t'u mundësojë pjesëmarrësve të zhvillojnë njohuritë dhe aftësitë për të udhëzuar në mënyrë efektive të rinjtë. Objektivat për pjesëmarrësit janë: të kuptojnë rolet dhe përgjegjësitë e një ndërmjetësi; të fitojnë njohuritë dhe aftësitë për të ndërtuar dhe mbajtur marrëdhënie efektive ndërmjetësuese; të jenë të vetëdijshëm për burimet, shërbimet dhe rrugët në dispozicion të të rinjve, për t'i ndihmuar ata të arrijnë qëllimet e tyre; dhe të jenë të vetëdijshëm për mbështetjen dhe proceset që do t'i ndihmojnë ata.
- **Qëllimi dhe objektivat e këtij programi:** Diskutoni përmbajtjen dhe arsyetimin e programit. Të paraqesë qëllimin dhe objektivat e programit të ndërmjetësimit dhe të ofrojë burime të tjera organizative (p.sh. raport vjetor, broshurë, etj.).
- **Të rinjtë: ku janë ata?:** Përmbledhja e të dhënave nga Anketa Kombëtare e të Rinjëve Romëve.
- **Roli i ndërmjetësit:** Prezantimi i 'Ndikimi i mediatorëve të rinjë' dhe njohja me përkufizimin e mediatorëve të rinjë. Gjithashtu, diskutoni rolin e ndërmjetësit.
- **Cilësitë dhe aftësitë e ndërmjetësve:** Theksoni cilësitë dhe aftësitë e ndërmjetësve efektivë.

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:





Pikat kryesore të modulit janë:

- Të angazhohesh me njerëz të rinj nga mjedise kulturore të ndryshëm.
- Rëndësia për tu trajnuar rreth ndërgjegjësimit kulturor.
- Reflektimi mbi 'kulturën'.
- Komunikimi ndërkulturor.
- Të drejtat e komunitetit Rom.
- Çështjet me të cilat ballafaqohen të rinjtë nga Komuniteti Rom / Të kuptuarit të vlerave të komunitetit Rom.

Shënimet e Mësuesve

Përmbledhje: Ky modul ofron një përmbledhje të përgjithshme në lidhje me sfidat në ndërveprimin me komunitetin Rom duke përdorur edukimin në formën e lojës dhe duke përdorur metodat për përfshirje. Ajo që ja vlen të përmendet është se romët përballen me më shumë shkelje të të drejtave të tyre njerëzore se çdo minoritet tjetër në Europë, edhe pse ata janë një nga pakicat më të mëdha etnike. Padrejtësitë shoqërore me të cilat përballen ndonjëherë tentojnë të legjitimohen në emër të diversitetit të tyre kulturor, ndërsa fuqia e tyre sociale - për të ndryshuar këtë situatë shtypëse - është e kufizuar në krahasim me njerëzit me prejardhje tjetër.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u përfunduar në 150 minuta. Mund të nevojitet më shumë kohë për të mbuluar aspekte dhe procedurat shtesë.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të jenë më të vetëdijshëm për aspektet e dukshme dhe të padukshme që kontribuojnë në ndërtimin e një kulture duke kuptuar se si ato mund të bëhen medium për të qenë në gjendje të interpretojnë botën dhe si të përcaktojnë sjelljet personale.

- Burime
- Letër Përmbledhëse 2.1 - "Çfarë po shihni?"
- Letër Përmbledhëse 2.2 - "Gëzuar multikulturalizmin".
- Letër Përmbledhëse 2.3 - "Eksplorimi i konceptit të kulturës".
- Letër Përmbledhëse 2.4 - "Takimi me 'të tjerët'".
- Letër Përmbledhëse 2.5 - "Takimi me Anën".

- **Angazhimi me të rinjtë të kulturave të ndryshme:** Ndërgjegjësimi për stereotipet, paragjykimet dhe dallimet kulturore në komunikim.
- **Rëndësia e trajnimit në ndërgjegjësimin kulturor:** Për të diskutuar mënyrën se si kulturat e ndryshme interpretojnë sjelljet, ndjenjat dhe vlerat dhe i përdorin për të reflektuar mbi zakonet e tyre kulturore.

"Gëzuar multikulturalizmin!"

Ky aktivitet bazohet në metodologjinë e 'World Café', një format i thjeshtë, efektiv dhe fleksibël për mbajtjen e dialogut mes grupeve të mëdha. World Café mund të modifikohet për të përmbytur një shumëllojshmëri të gjerë të nevojave të pjesëmarrësve. Specifikat si konteksti, numrat, qëllimi, vendndodhja dhe rrethanat e tjera janë të përfshira në pyetësin e çdo ore moduli.

- **Çfarë është kultura?** Pranimi i elementeve të dukshme dhe të padukshme të kulturës.
- **Komunikimi ndërkulturor:** Ndërgjegjësimi për stereotipet, paragjykimet dhe dallimet kulturore në komunikim si dhe promovimi i bashkëpunimit në ekip, fleksibiliteti në sjellje, respektimi i diversitetit, empatia, pranimi, toleranca e dykuptimisë dhe qasja e shumë perspektivave.
- **Të drejtat dhe çështjet e të drejtave të komunitetit Rom me të cilat përballen të rinjtë nga prejardhja / ose me njohuri romë:** Fëmijët romë janë shumë të mbi-përfaqësuar në politikat sociale shtetërore në shumë vende evropiane. Romët në disa raste përfaqësojnë mbi 80% të të gjithë fëmijëve të përfshirë në politikat sociale. ERRC ka marrë si shembull studimet e rasteve nga Republika Çeke, Sllovakia, Hungaria, Serbia dhe Shqipëria dhe ka prodhuar një video për të ekspozuar këtë racizëm sistematik në të gjitha nivelet e sistemit të kujdesit social dhe gjyqësor që ndeshen me këtë padrejtësi shoqërore.

"Takimi me Anën"

Ky aktivitet përbëhet nga dy pjesë. Është një studim rasti që përshkruan realitetin shoqëror të dhunshëm që përballen familja e një vajze romë. Së pari, pjesëmarrësit janë të ftuar të imagjinojnë se si mund të jetë jeta e Anës ose anëtarëve të familjes së saj. Së dyti, ky studim i rastit do të përdoret si shembull për të vënë në pikëpyetje fytyrat e shumta të racizmit sistematik ndaj komunitetit rom, si dhe për të sfiduar këtë padrejtësi shoqërore.

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:



Moduli 3: Roli dhe Detyrat e ndërmjetësve



Pikat kryesore të modulit janë:

- Nevoja për ndërmjetësim ndërkulturor.
- Roli i ndërmjetësit dhe faktorëve të tjerë.
- Ndërmjetësim i suksesshëm në shkollë.
- Puna e ndërmjetësve Romë në Europë.
- Detyrat e ndërmjetësuesve.
- Aspektet pozitive të ndërmjetësve Romë

Shënimet e Mësuesve

Përmbledhje: Ky modul ofron një mundësi drejt hapave bazë të komunikimit ndërmjetësues. Ai ndërton qëllimin e ndërmjetësit duke zhvilluar aftësinë e tij për të shkëlqyer në këtë pozitë.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u përfunduar nga 110 deri në 120 minuta. Mund të nevojitet më shumë kohë për të mbuluar politikën shtesë dhe procedurat.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të kenë një kuptim të roleve, objektivave dhe detyrave të ndërmjetësuesve dhe faktorëve të tjerë që i prekin ato. Ata gjithashtu mund të identifikojnë aftësitë për të përmirësuar performancën e tyre në mënyrë efektive.

Burime

- Letër Përmbledhëse 3.1 - Hyrje në ndërmjetësimin ndërkulturor.
- Letër Përmbledhëse 3.2 - Roli, detyrat dhe qëllimi i ndërmjetësuesve.
- Letër Përmbledhëse 3.3 - Roli i ndërmjetësve romë të shkollave në vende të ndryshme.
- Letër Përmbledhëse 3.4 - Aspektet pozitive të ndërmjetësve romë.



Moduli 3: Vendtakimet



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

- **Hyrje:** Njohja me trajnerin dhe pse kjo temë është interesante për të. Gjithashtu, shpjegoni se çfarë është ky modul trajnimi dhe çfarë do të fitojnë pjesëmarrësit.
- **Meditimi ndërkulturor:** Ndarja në grupe për të diskutuar pyetjet: Çfarë kupton nga ndërmjetësimi? Pse është e nevojshme ndërmjetësimi ndërkulturor? Anëtarët e grupit do të shkruajnë në letër dhe do të ndajnë mendimet me të gjithë grupin.
- **Roli:** Filloni me raportet e lajmeve rreth ndërmjetësve Romë. Për të krijuar diskutim: Ngacmoni me pyetje të tilla si: Si mendoni se duhet të jetë roli i ndërmjetësuesve? Sa prej jush keni punuar tashmë në ndërmjetësim, veçanërisht me arsimimin dhe/apo punësimin? Cilat janë objektivat për këto lloje të ndërmjetësimit? Ndhmës trajneri do të rendisë përgjigjet në tabel.
- **Detyrat e ndërmjetësuesve:** Diskutimi në çifte: Listoni pjesëmarrësit në dy grupe në copa të vogla letre dhe shpërndani numrat. Pjesëmarrësit duhet të gjejnë të ngjashmin e tyre. Pyetje: Si do ta vlerësonit veten si ndërmjetës? (Jepini vetes një rezultat deri në 10). Për t'u bërë një ndërmjetës efektiv, çfarë aftësish mendoni se keni nevojë? Shpërndani me grupin rezultatet: si e vlerësoni këtë detyrë?
- **Aspektet pozitive dhe disa faktorë:** Për të gjeneruar diskutim bëhen pyetje të tilla si: A mund të mendoni për sfidat e mundshme në rolin si ndërmjetësues?

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:



Moduli 4: Dallimet kulturore, diskriminimi dhe marginalizimi



Pikat kryesore të modulit janë:

- Pasojat e racizmit, diskriminimit dhe marginalizimit.
- Dallimet kulturore, barazia; qasja në shërbime dhe të drejtat e njeriut.
- Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut.

Shënimet e Mësuesve

Përmbledhje: Ky modul synon të qartësojë kuptimin e koncepteve si diskriminimi dhe marginalizimi dhe lidhjen e tyre me punën e ndërmjetësve romë. Gjithashtu, orientim për të lidhur punën e ndërmjetësit me parimet e të drejtave të njeriut dhe mosdiskriminimit.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u përfunduar nga 60 deri në 90 minuta.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të kenë një kuptim të stereotipeve ekzistuese dhe procedurave të ndërgjegjësimi.

Burime

- Letër Përmbledhëse 4.1 - Shpjegimi i termave kryesore të përdorura.
- Letër Përmbledhëse 4.2 - Dallimet kulturore, qasja e barabartë dhe të drejtat e njeriut.
- Letër Përmbledhëse 4.3 - Analiza e rasteve.
- Letër Përmbledhëse 4.4 - Versioni i thjeshtësuar i Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Moduli 4: Vendtakimet



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

- **Shpjegimi i termave kryesore të përdorura:** Hyrje në termat kryesore të diskriminimit, anti-gjipsizëm dhe integritet e romëve duke përdorur shembuj specifik.
- **Dallimet kulturore, qasja e barabartë dhe të drejtat e njeriut:** Pjesa teorike përshin informacion mbi kulturën e romëve, diversitetin e tyre dhe fakte historike. Shpjegohet me shembuj dallimet e kulturës romë gjatë punës në grup. Gjithashtu, paraqiten dallimet kryesore kulturore me avantazh / disavantazh në tabelë. Ekziston një shpjegim i të drejtave kryesore të njeriut dhe se si këto janë zbatuar në lidhje me popullsinë romë në vend dhe në BE.
- **Analiza e rasteve** për paragjykimet dhe stereotipet.
- **Versioni i thjeshtësuar** i Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut: Hyrje.
- **Trajtimi i çështjeve të kulturës dhe identitetit në punën e ndërmjetësuesve:** Ndërmjetësit zakonisht ndeshen me situata në punën e tyre ku ata duhet ti trajtojnë ato në mënyrë të përshtatshme. Për shembull, çështjet që lidhen me identitetin dhe kulturën e grupeve romë me të cilat po punojnë. Kodi i Etikës gjithashtu përmend disa elementë në lidhje me këtë. Në vijim janë disa rekomandime për këtë çështje.
- **Ndërtimi i një klime pozitive** - parandalimi dhe efektiviteti përmes pjesëmarrjes: Sigurimi i një klime pozitive të qëndrueshme të besimit dhe bashkëpunimit ndërmjet institucionit dhe komunitetit rom mund të arrihet përmes pjesëmarrjes. Një marrëdhënie e bazuar në pjesëmarrje do të ndihmojë në parandalimin e agravimeve dhe konflikteve dhe gjithashtu do të rrisë efektivitetin e punës nga institucionet me romët. Prania e një ndërmjetësi tashmë është një tregues që ekzistojnë shqetësime rreth përshtatjes ndaj nevojave të romëve, por nëse nuk ekziston një angazhim i qartë për pjesëmarrje reale, puna e ndërmjetësit nuk mund të ketë një ndikim të qëndrueshëm pozitiv. Shkalla e pjesëmarrjes paraqet lloje të ndryshme të marrëdhënieve që një institucion mund të ketë me qytetarët që përfitojnë nga shërbimet e tij. Ato janë të dobishme për të identifikuar se si pjesëmarrja reale është e diferencuar nga format e tjera të ndërveprimit të një institucioni me përfutuesit e tij.

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:



Moduli 5: Cikli i punës i një ndërmjetësi



Pikat kryesore të modulit janë:

- Hyrje në ciklin e Trajnimit të punës së një ndërmjetësi Rom.
- Pjesëmarrja e menaxhimit të ciklit të punës (4 faza).

Për informacione të hollësishme rreth katër fazave lexoni shtojcën "Procesi i Ndërmjetësimi" (faqe 40-44 të këtij dokumenti).

Shënimet e Mësuesve

Përmbledhje: Ky modul ofron njohuritë rreth qasjes së ciklit të punës dhe sqaron rolin e ndërmjetësit në çdo fazë. Gjithashtu, ai identifikon përparësitë dhe problemet që lidhen me përfshirjen e kësaj qasjeje në punën e ndërmjetësuesve.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar të përfundojë në 90 minuta.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të kenë një konceptim të qartë të ciklit të punës së ndërmjetësit dhe aktiviteteve kryesore të tij/saj.

Burime

- **Letër Përmbledhëse 5.1:** Hyrje në pjesëmarrjen e menaxhimit të ciklit të punës.
- **Letër Përmbledhëse 5.2:** Nga puna përditshme, në planifikimin e pjesëmarrjes.
- **Letër Përmbledhëse 5.3:** Faza 0 - Përgatitja.
- **Letër Përmbledhëse 5.4:** Faza 1 - Vlerësimi i situatës.
- **Letër Përmbledhëse 5.5:** Faza 2 - Planifikimi i Pjesëmarrjes.
- **Letër Përmbledhëse 5.6:** Faza 3 - Zbatimi.
- **Letër Përmbledhëse 5.7:** Faza 4 - Vlerësimi.

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:



Moduli 5: Vendtakimet

Udhëzim rreth ciklit të marrëdhënieve

Faza	Karakteristikat	Komunikim efektiv
Fillimi i ndërmjetësimi	<p>Njohja me njëri-tjetrit.</p> <p>Pershtypjet e para.</p> <p>Duke kërkuar për aspektet pozitive në marrëdhënie.</p> <p>Krijimi i mardhënies.</p>	<p>Bëni pyetje ku lini hapsirë për përgjigje.</p> <p>Përdorni gjuhën e trupit sa më të afrueshëm (jo të mbyllur)</p> <p>Përdorni një gjuhë me të cilën jeni komod.</p> <p>Mos kini frikë nga heshtja</p>
Sfiduese dhe teste	<p>Personi i ri sfidon mentorin</p> <p>Faza e testimit</p> <p>Rimendoni pershtypjet e para</p> <p>Emocione të vështira mund të shfaqen</p> <p>Mund të ndodhë në faza të ndryshme të marrëdhënies</p>	<p>Jini të qëndrueshëm në kontaktin tuaj</p> <p>Ruaj respektin</p> <p>Jepni zgjidhjen e problemeve në pyetjet tuaja; p.sh. 'Pyes veten se si do të përballemi më mirë me këtë gjë herën tjetër?'</p> <p>'Pyesni për çdo çështje në fillim të ndërveprimeve tuaja; p.sh. 'A mund të flasim përse nuk erdhët herën e fundit?'</p> <p>Ndani sjelljet nga personi i ri; dmth. personi i ri nuk është i pakonsiderueshëm, sjellja e tyre është</p> <p>Shpjegoni ndjenjat dhe përvojat tuaja personale kur është e përshtatshme</p>
Udhëzimi 'I Vërtetë'	<p>Marrëdhënia fillon të ndjehet e drejtë përsëri</p> <p>Besimi është vendosur</p> <p>Ndryshimi tek të rinjve mund të vërehet</p> <p>Një lidhje më e fortë është formuar</p>	<p>Shpjegoni kur është e përshtatshme</p> <p>Shmangni këshillimin dhe lejon të rinjtë të zgjidhin në mënyrë aktive problemet e tyre</p> <p>Përdorni pikat e forta të personit të ri për të nxitur diskutime më të thella</p> <p>Jepni reagime pozitive dhe mos kini frikë ti tregoni personit të ri, kur diçka ju ka lënduar.</p>
Përfundimi	<p>Përgatitja për mbylljen</p> <p>Marrëdhënia mund të bëhet më e thellë ose personi i ri mund të fillojë të distancohet</p> <p>Reflektim</p>	<p>Gjeni gjuhën e përbashkët për të shpjeguar ndjenjat tuaja</p> <p>Jepni reagime që përshkruajnë ndryshimet që keni vëzhguar</p> <p>Jini të përgatitur për të dëgjuar dhe për të afirmuar frikën që mund të ketë personi juaj i ri</p>

Shënim - Kjo kornizë është vetëm një udhëzues. Marrëdhëniet e ndryshme zhvillohen në mënyra të ndryshme.

Moduli 6: Ndërtimi i marrëdhënieve ndërmjetësuese



Pikat kryesore të modulit janë:

- Kuptimi i rëndësisë së besimit.
- Krijimi i marrëdhënieve ndërmjetësuese.
- Cikli i marrëdhënieve ndërmjetësuese.
- Kufijtë e marrëdhënieve.
- Kodi i Sjelljes

Shënimet e Mësuesve

Përmbledhje: Ky modul do t'u japë pjesëmarrësve një kuptim të qartë se si të ndërtojnë marrëdhënie ndërmjet ndërmjetësve dhe të rinjve, dhe fazat tipike të një marrëdhënie ndërmjetësimi. Gjithashtu ofron këshilla rreth vendosjes së kufijve brenda marrëdhënieve.

Në përfundim, moduli tregon Kodin e Sjelljes së programit, i cili është zhvilluar për të siguruar sigurinë e të riut dhe ndërmjetësit, si dhe suksesin e marrëdhënieve.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u përfunduar në 60 minuta.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të kenë një kuptim më të mirë të marrëdhënieve ndërmjetësuese, rolin e tyre në ndërtimin e kësaj marrëdhënie dhe kufijtë për të mbrojtur të dyja, mentorin dhe të rinjtë Romë dhe marrëdhëniet e tyre.

Burime

- **Letër Përmbledhëse 6.1** - Krijimi marrëdhënieve ndërmjetësuese.
- **Letër Përmbledhëse 6.2** - Gjëra për të bërë së bashku.
- **Letër Përmbledhëse 6.3** - Fletë pune për përcaktimin e qëllimit.
- **Letër Përmbledhëse 6.4** - Cikli i marrëdhënieve ndërmjetësuese.
- **Letër Përmbledhëse 6.5** - Kodi i Sjelljes.
- 'Kufijtë: ku qëndroni?' Postera që tregojnë shkallët e kufijëve.

Moduli 6: Vendtakimet

- **Përmbledhje:** Ky modul do t'u japë pjesëmarrësve një kuptim të qartë se si të ndërtojnë marrëdhënie ndërmjet ndërmjetësve dhe të rinjve, dhe fazat tipike të një marrëdhënie ndërmjetësimi. Gjithashtu ofron këshilla rreth vendosjes së kufijve brenda marrëdhënieve. Në fund, moduli tregon Kodin e Sjelljes së programit, i cili është zhvilluar për të siguruar sigurinë e të riut dhe ndërmjetësit, si dhe suksesin e marrëdhënieve.
- **Kuptimi i rëndësisë së besimit:** Ky aktivitet synon të tregojë se çfarë mund të ndiejnë të rinjtë kur ata takohen së pari me një ndërmjetës. Pjesëmarrësve u kërkohet të ndahen në grupe dyshe. Një pjesëmarrës me sytë e mbyllur, do të udhëzohet fizikisht dhe verbalisht rreth dhomës (ose jashtë saj, nëse koha është e mjaftueshme) nga partneri i tyre për pesë minuta. Pjesëmarrësit pastaj shkëmbejnë role. Pjesëmarrësit flasin për përvojat e tyre për t'u udhëhequr dhe për t'i besuar personit tjetër. Trajnuesi bën lidhjet ndërmjet ndjenjave që ndajnë pjesëmarrësit dhe se si një i ri mund të ndihet kur ata takohen së pari me ndërmjetësin e tyre.
- **Krijimi i marrëdhënieve së mentorimit:** Sesi i Brainstorming: Si e vendosni raportin me njerëzit që sapo keni takuar? Reflektoni mbi përgjigjet e pjesëmarrësve. Theksoni strategjitë e tjera të angazhimit në 'Vendosja e marrëdhënieve së mentorimit'.
- **Cikli i marrëdhënieve të mentorimit:** Hyrja në ciklin e marrëdhënieve mentoruese dhe theksimi se si ndërmjetësit duhet të trajtohen në faza të ndryshme. Vini re se kjo është një kornizë e përgjithshme dhe se jo të gjitha marrëdhëniet do të kalojnë nëpër këtë sekuencë.
- **Kufijtë e marrëdhënieve:** Flisni për rolin që luajnë kufijtë në marrëdhëniet e mentorimit. Ndërmjetësit duhet të jenë të qartë për kufijtë e tyre personalë, çfarë është e përshtatshme dhe çfarë ata ndajnë të sigurt për të zbuluar rreth vetes. Ata gjithashtu duhet të jenë të vetëdijshëm për kufijtë e përcaktuar nga programi përmes Kodit të Sjelljes.
- **Kodi i Sjelljes:** Prezantimi i 'Kodit të Sjelljes' të programit.

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:



Moduli 7: Vetëbesimi dhe përshtatshmëria



Pikat kryesore të modulit janë:

- Hierarkia e nevojave e Maslow.
- Vetëvlerësim.
- Përcaktimi i përshtatshmërisë.
- Rreziku dhe faktorët mbrojtës.
- Ndërtimi i përshtatshmërisë.

Shënimet e Mësuesve

Përmbledhje: Moduli do t'u japë pjesëmarrësve një kuptim të përshtatshmërisë dhe elementeve që ndërtojnë dhe ruajnë përshtatshmërinë. Gjithashtu, ajo paraqet faktorë mbrojtës për të rinjtë për të kapërcyer rreziqet (p.sh. rreziqet personale, familjare, shkollore dhe të komunitetit).

Kohëzgjatja: Ky modul do të zgjasë afërsisht nga 55 deri në 75 minuta.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të kenë një kuptim se si të inkurajojnë një vetëvlerësim më të mirë. Ata gjithashtu do të kuptojnë më shumë për rolin e rëndësishëm që ndërmjetësimi luan në ndërtimin e elasticitetit tek të rinjtë.

Burime

- Letër Përmbledhëse 7.1 - Hierarkia Maslow e nevojave.
- Letër Përmbledhëse 7.2 - Vetëbesimi.
- Letër Përmbledhëse 7.3 - Përshtatshmëria.
- Letër Përmbledhëse 7.4 - Ndërtimi i përshtatshmërisë.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Moduli 7: Vendtakimet



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

- **Përmbledhje:** Moduli do t'u japë pjesëmarrësve një kuptim të përshtatshmërisë dhe elementeve që ndërtojnë dhe mbajnë përshtatshmërinë. Gjithashtu, ajo paraqet faktorë mbrojtës për të rinjtë për të kapërcyer rreziqet (p.sh. personale, familjare, në shkollë dhe komunitet).
- **Hierarkia e nevojave të Maslow:** Prezantoni dhe diskutoni 'hierarkinë e nevojave të Maslow'.
- **Vetëbesimi:** Diskutoni vetëvlerësimin, Sesionin Brainstorming: Cilat janë disa nga pasojat e vetëbesimit të ulët? Jepni fletëpalosje dhe diskutoni për pasojat të tjera. Prezantoni strategji për ndërtimin e vetëvlerësimin.
- **Përcaktimi i përshtatshmërisë:** Prezantoni konceptin e përshtatshmërisë.
- **Rreziku dhe faktorët mbrojtës:** Aktiviteti: Identifikimi i faktorëve mbrojtës.
- **Ndërtimi i përshtatshmërisë:** Thënie nga hulumtuesit e përshtatshmërisë, bëni një sesion brainstorming: Si mund të ndihmoni në ndërtimin e përshtatshmërisë të personit të ri që ju udhëzoni? Diskutoni përgjigjet duke u referuar materialit për ndërtimin e përshtatshmërisë.



Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:

Moduli 8: Dëgjimi aktiv dhe Komunikimi



Pikat kryesore të modulit janë:

- Çfarë është dëgjimi aktiv?
- Çfarë përfshin dëgjimi aktiv?
- Pse është i rëndësishëm dëgjimi aktiv?
- 10 hapa për t'u bërë një dëgjues më i mirë aktiv.
- Shembuj të teknikave të dëgjimit aktiv.
- Këshilla për dëgjimin aktiv: Ju e keni dëgjuar, por sa e keni kuptuar?
- Kerkime mbi dëgjimin aktiv.
- 10 këshilla kryesore të komunikimit jo-verbal.
- Pyetje dhe Përgjigje.

Moduli 8: Vendtakimet

- **Hyrja:** Prezantimi i temës tek nxënësit.
- **Pjesa teorike:** Mësimdhënia e mbështetur nga prezantimi në PowerPoint.
- **Sesionet e Pyetjeve dhe Përgjigjeve:** Diskutime mbi këtë temë.
- **Ushtrimet:** Analizoni sjelljen tuaj në komunikim, Çfarë konsideroni si pikat e punës në stilin tuaj të dëgjimit aktiv? Përshkruani stilin e dëgjimit aktiv të njerëzve të tjerë. A korrespondon kjo me opinionin e tij/saj?

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:



Shënime të mësuesve

Përmbledhje: Ky modul ofron një përmbledhje të dëgjimit aktiv. Ai shpjegon se çfarë është dëgjimi aktiv dhe çfarë përfshin ky lloj dëgjimi. Në këtë modul, pjesëmarrësit mësojnë se pse dëgjimi aktiv është i rëndësishëm dhe shpjegimin e 10 hapave për t'u bërë një dëgjues më i mirë aktiv. Modulet ofrojnë disa shembuj të teknikave të dëgjimit aktiv dhe ofrojnë këshilla të rëndësishme për këtë dëgjim. Kërkimi mbi dëgjimin aktiv është fundi i pjesës 1. Në pjesën 2, kuptime më të thella të komunikimit joverbal do të shpjegohen, duke ofruar 10 këshilla kryesore mbi komunikimin jo-verbal. Pyetjet dhe përgjigjet do të mbyllin pjesën teorike. Pastaj, është koha për ushtrimet.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u përfunduar nga 80 deri në 120 minuta. Mund të nevojitet më shumë kohë për të mbuluar politikat shpesh dhe procedurat.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të kenë një kuptim të qartë mbi rëndësinë e dëgjimit aktiv dhe komunikimit në përgjithësi.

Burimet:

Letër përmbledhëse 8.1 – Titulli

Letër përmbledhëse 8.2 – Çfarë është dëgjimi aktiv?

Letër përmbledhëse 8.3 – Çfarë është dëgjimi aktiv – 2?

Letër përmbledhëse 8.4 – Pse është i rëndësishëm dëgjimi aktiv?

Letër përmbledhëse 8.5: Pse është i rëndësishëm dëgjimi aktiv – 2?

Letër përmbledhëse 8.6: Shembuj të teknikave të dëgjimit aktiv.

Letër përmbledhëse 8.7: Këshilla.

Letër përmbledhëse 8.8: Kerkime mbi dëgjimin aktiv

Letër përmbledhëse 8.9: 10 këshilla kryesore për komunikim joverbal: Dominoni artin e komunikimit joverbal me këto këshilla.

Letër përmbledhëse 8.10: Këshilla për komunikimin joverbal

Letër përmbledhëse 8.11: Këshilla për komunikimin joverbal - 2

Letër përmbledhëse 8.12: Këshilla për komunikimin joverbal - 3

Letër përmbledhëse 8.13: Këshilla për komunikimin joverbal - 4

Letër përmbledhëse 8.14: Këshilla për komunikimin joverbal - 5

Letër përmbledhëse 8.15: Këshilla për komunikimin joverbal - 6

Letër përmbledhëse 8.16: Pyetje dhe përgjigjet.

Moduli 9: Adoleshenca dhe problemet me të cilat ballafaqohen të rinjtë



Pikat kryesore të modulit janë:

- Përkufizimi i Adolehencës.
- Kuptimi i vështirësive dhe ndryshimeve që adoleshentët duhet t'i kalojnë.
- Realiteti i të rinjve në ditët e sotme.
- Krahasoni mes grupeve të ndryshme të adolehencës.

Shënime të mësuesve

Përmbledhje: Ky modul ofron një kuptim të plotë të përkufizimit të adolehencës dhe vështirësive që adoleshentët ndeshen gjatë periudhës së kalimit nga fëmijëria në moshën e rritur. Gjithashtu, ai jep një përshkrim të të rinjve të sotëm dhe pjesëmarrësit do të kenë mundësinë për të diskutuar, përmes përvojës së tyre, rëndësinë e adolehencës.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u përfunduar në 110 minuta. Mund të nevojitet më shumë kohë për të mbuluar politikat shitesë dhe procedurat.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij moduli, pjesëmarrësit do të kenë një kuptim të qartë të termave: adolehenca, rinia dhe lidhjes së tyre me popullatat, siç janë komunitetet rome.

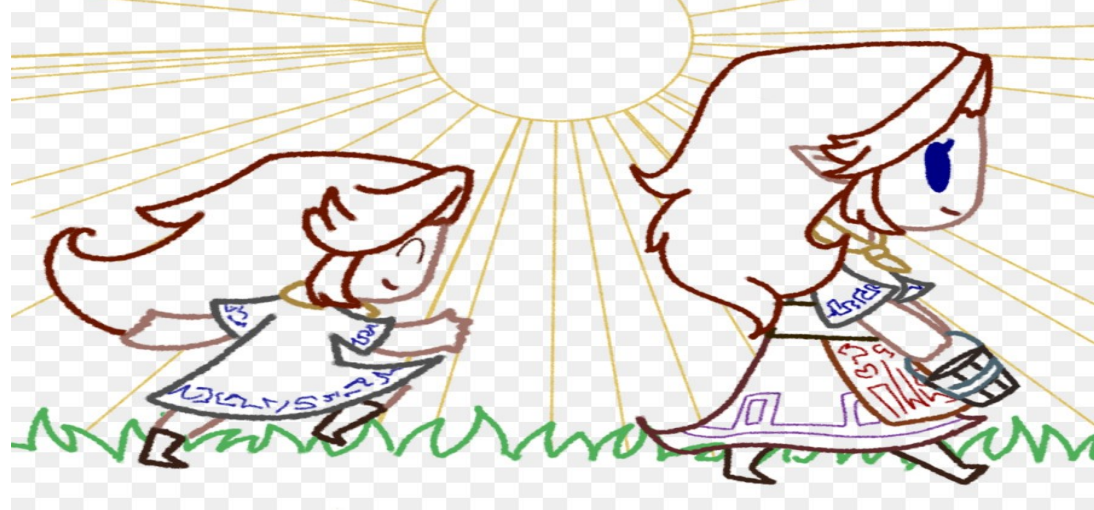
Burimet

Letër përmbledhëse 9.1 – Përkufizimi i adolehencës.

Letër përmbledhëse 9.2 – Kuptimi i vështirësive dhe ndryshimeve që adoleshentët duhet t'i kalojnë.

Letër përmbledhëse 9.3 – Realiteti i të rinjve në ditët e sotme.

Letër përmbledhëse 9.4 – Lidhja mes adolehencës dhe rinisë në komunitetin Rom.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Moduli 9: Věndtakimet



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

- **Përmbledhje:** Ky modul ofron një kuptim të plotë të përkufizimit të adolehencës dhe vështirësive me të cilat përballen ato gjatë kalimit nga fëmijëria në moshën e rritur. Gjithashtu, ai jep një përshkrim të të rinjve të sotëm dhe pjesëmarrësit do të kenë mundësinë për të diskutuar përmes përvojës së tyre rëndësinë e adolehencës.
- **Përkufizimi i Adolehencës:** Secili pjesëmarrës do të shkruajë në një letër bosh ndjenja/mendime/përvoja/kujtime/imazhe të përvojës së tij/saj gjatë adolehencës. Trajnuesi do të diskutojë me të gjithë pjesëmarrësit dhe ai/ajo do të përpilojë rezultatet e diskutimit.
- **Të kuptuarit e vështirësive dhe ndryshimeve që adoleshentët duhet të kalojnë :** Jepni një përmbledhje të vështirësive dhe ndryshimeve që ndodhin gjatë adolehencës.
- **Realiteti i të rinjve në ditët e sotme:** Kërkojuni pjesëmarrësve të krahasojnë vitet '80, '90, '00 dhe '10.
- **Krahasoni mes grupeve të ndryshme të adolehencës:** Shumë të rinj në komunitetin tonë vijnë nga prejardhje të ndryshme kulturore me eksperiencë dhe qasje të ndryshme në jetët e tyre. Këto dallime ofrojnë përvoja të pasura, por ato gjithashtu mund të nënkuptojnë keqkuptime që mund të ndodhin, nëpërmjet supozimeve se si gjërat duhet "të bëhen".

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:



Moduli 10: Menaxhimi i konfliktit dhe zgjidhja e problemeve



Pikat kryesore të modulit janë:

- Përkufizimi i konflikteve
- Të kuptuarit e zemërimit si një ndjenjë në konflikte.
- Menaxhimi i konflikteve.
- Modeli i zgjidhjes së problemeve.

Shënime të mësuesve

Përmbledhje: Ky modul ofron një kuptim adekuat të termit të menaxhimit të konfliktit dhe arsyt që na çojnë në konflikte. Ai eksploron mendimet dhe ndjenjat që konfliktet provokojnë dhe se si ato mund të menaxhohen. Gjithashtu, ai jep një përshkrim të modelit të zgjidhjes së problemeve.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u përfunduar nga 80 deri në 120 minuta. Mund të nevojitet më shumë kohë për të mbuluar politikat shtesë dhe procedurat.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të kenë një kuptim të termit të menaxhimit të konfliktit. Gjithashtu, mund të lidhin mendimet dhe ndjenjat në menaxhimin e konfliktit. Ata mund të dallojnë mënyrat e menaxhimit të konfliktit dhe se si ato mund të aplikohen në kontekste të ndryshme. Së fundmi, ata mund të kuptojnë konceptin e termit të zgjidhjes së problemit.

Burimet

- Letër përmbledhëse 10.1 – Përkufizimi i konflikteve
- Letër përmbledhëse 10.2 – Arsyt dhe rezultatet e menaxhimit të konfliktit
- Letër përmbledhëse 10.3 – Menaxhimi i konflikteve.
- Letër përmbledhëse 10.4 – Modeli i zgjidhjes së problemeve.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Moduli 10: Vendtakimet



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

- **Përmbledhje:** Ky modul ofron një kuptim adekuat të termit të menaxhimit të konfliktit, si dhe arsyt që na çojnë në konflikte. Ai eksploron mendimet dhe ndjenjat që konfliktet provokojnë dhe se si ato mund të menaxhohen. Gjithashtu, ai jep një përshkrim të modelit të zgjidhjes së problemeve.
- **Përkufizimi i konflikteve:** Jepni një përmbledhje të përkufizimit të konflikteve.

Ushtrimi: Shkopinjë

Pjesëmarrësit do të ndahen në grupe me nga dy persona. Çdo grup do të ketë nga një shkop. Shkopi duhet të mbahet me një gisht nga secili pjesëmarrës. Qëllimi është për të arritur me shkop në anën e kundërt të dhomës. Le të shohim se çfarë do të ndodhë. Diskutoni me pjesëmarrësit se si u ndjen dhe çfarë mendonin gjatë përpjekjeve të tyre.

- **Të kuptuarit e zemërimit si një ndjenjë në konflikte:** Zemërimi është një ndjenjë e fortë që mund të vërehet në shumicën e mosmarrëveshjeve, debateve dhe konflikteve tona.

Ushtrimi: Të kuptuarit e zemërimit si një ndjenjë në konflikte

Trajnuesi u sugjeron pjesëmarrësve të diskutojnë për një temë me aspekte kontradiktore. Trajneri vizaton një vizë në dysheme (litar, ngjës letër) nga njëra anë e dhomës në tjetrën. Çdo anë e dhomës përfaqëson pozicionin në lidhje me temën. Trajnuesi kërkon që pjesëmarrësit të vendosen në anën e dhomës që ngjasojnë me pikëpamjet e tyre. Trajnuesi sugjeron pjesëmarrësit të vëzhgojnë veten dhe të tjerët. Gjatë aktivitetit trajnuesi i fton pjesëmarrësit të ndryshojnë pozicionin nëse ata mendojnë se duan të lëvizin dhe të vëzhgojnë edhe një herë vendosjen dhe veten e tyre. Trajnuesi dhe pjesëmarrësi diskutojnë për atë çfarë ka ndodhur dhe si ato ndjehen.

- **Menaxhimi i konflikteve:** Të gjithë mund të mësojnë të menaxhojnë konfliktet duke praktikuar disa aftësi personale.

Aktiviteti: Menaxhimi i Konflikteve

Trajnuesi i fton të gjithë pjesëmarrësit të shkruajnë në një letër bosh vlerat, besimet dhe nevojat e tyre personale. Në vijim, trajneri paraqet në 3 kolona (vlerat, bindjet, nevojat) rezultatet e grupit. Pastaj, pjesëmarrësit vëzhgojnë, diskutojnë dhe nxjerrin konkluzione.

- Modeli i zgjidhjes së problemeve: Ndërmjetësit mund të përdorin modele për të zgjidhur problemet me të rinjtë dhe për t'i ndihmuar ata të përmirësojnë aftësitë e tyre në zgjidhjen e problemeve

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:



Moduli 11: Edukimi i Komunitetit Rom



Pikat kryesore të modulit janë:

- Prezantimi.
- Vlerat dhe perspektivat e arsimit gjithëpërfshirës.
- Dimensionet e arsimit gjithëpërfshirës.
- Arsimitimi në nivelin lokal.
- Analiza SWOT.
- Kurrikulum.
- Burimet Njerëzore.
- Përqëndrohu tek përfituesi.



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

Shënime të mësuesve

Përmbledhje: Ky modul jep detaje të përgjithshme rreth zhvillimit të programit arsimor në kontekstin e legjislacionit kombëtar dhe në mënyrë indirekte në nivel evropian. Gjithashtu, ky modul ofron informacion mbi metodologjinë dhe mbi kuadrin arsimor të zhvilluar në nivel lokal nga një institucion, që ofron programe edukimi gjithëpërfshirëse.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u përfunduar nga 80 deri në 120 minuta. Mund të nevojitet më shumë kohë për të mbuluar politikat shtesë dhe procedurat.

Rezultatet e të mësuarit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të kenë një kuptim të qartë të rolit të vlerave dhe se si të implementojnë një akt arsimor gjithëpërfshirës në një nivel lokal. Ata do të mësojnë rreth: strukturat dhe metodat e arsimit të përdorura për angazhimin e fëmijëve romë në procesin arsimor; informacion të detajuar rreth mundësive të zhvillimit; shkaqet që ngadalësojnë procesin e integritit; burimet njerëzore e përfshira; faktorët potencialë që mund të inkurajojnë angazhimin e komunitetit rom në procesin arsimor. Gjithashtu, do të paraqiten disa rezultate lokale.

Burimet

Letër përmbledhëse 11.1 – Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat e Fëmijës, neni 30

Letër përmbledhëse 11.2 – Dimensionet e arsimit gjithëpërfshirës

Letër përmbledhëse 11.3 – Arsimitimi në nivel lokal

Letër përmbledhëse 11.4 – Analiza SWOT

Letër përmbledhëse 11.5 – Kurrikula

Letër përmbledhëse 11.6 – Burimet njerëzore

Letër përmbledhëse 11.7 – Fokusimi në përfituesit



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Moduli 11: Vendtakimet



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

- **Hyrje:** Prezantimi i trajnerit dhe objektivat e modulit.
- **Parimet dhe korniza legjislative:** Ai fokusohet në decentralizimin, nxitjen e performancës dhe inkurajon partneritetin në mjedisin ekonomik dhe social.
- **Vlerat dhe perspektivat e arsimit:** Paraqitja e Konventës Ndërkombëtare për të Drejtat e Fëmijës.
- **Dimensionet e arsimit gjithëpërfshirës:** Një sistem efektiv arsimor në çdo vend anëtar të BE bazohet në tre dimensione, të cilat duhet të shpjegohen.
- **Arsimi në nivel lokal**
- **Analiza SWOT e kryer nga ofruesi kryesor i shërbimeve arsimore:** Prezantimi i vendtakimit për shkollën mes strategjive jetësore të komunitetit rom.
- **Kurrikula:** Kurrikula është hartuar për të mbuluar dy drejtime kryesore: Sigurimi i qasjes së barabartë në arsim dhe në drejtimin e "Shansit të dytë".
- **Burimet njerëzore:** Sigurimi i cilësisë së procesit të mësimdhënies dhe shërbimeve arsimore.
- **Fokusimi në përfituesit:** prezantimi i aktiviteteve të kryera gjatë vitit të kaluar.

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:





Përmbajtja kryesore e modulit është:

- Hyrje në situatën aktuale të punësimit të komunitetit rom.
- Faktorët që çojnë në papunësinë e romëve.
- Mundësitë e punësimit për romët në Europë.

Shënime të mësuesve

Përmbledhje: Ky modul ofron informacion rreth situatës aktuale të punësimit të romëve në BE. Ai gjithashtu shpjegon problemet kryesore me të cilat ballafaqohen autoritetet lokale lidhur me punësimin, arsimin dhe dallimet kulturore të romëve.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar të jetë nga 60 deri në 70 minuta.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesiioni, pjesëmarrësit do të kuptojnë problemet kryesore me të cilat ballafaqohen romët sapo të fillojnë kerkimin për punë dhe mundësitë e mundshme për ta në nivel lokal.

Burimet

- Letër përmbledhëse 12.1: Situata aktuale e punësimit të komunitetit rom
- Letër përmbledhëse 12.2: Segregimi, marginalizimi, varfëria dhe përjashtimi.
- Letër përmbledhëse 12.3: Faktorët që çojnë në përjashtimin social të romëve
- Letër përmbledhëse 12.4: Mundësitë për punë në Europë

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:



- **Hyrje:** Prezantimi i situatës aktuale të punësimit rom në nivel lokal dhe ndërkombëtar. Prezantimi i llojeve të punëve që romët mund të bëjnë. Gjithashtu, do të ketë dhe një punë në grup me një lojë që cakton vende pune të cilat shumë rrallë i janë caktuar popullatës rome. Pritet reflektim rreth lojës
- **Segregimi, marginalizimi, varfëria dhe përjashtimi:** Ekziston një lidhje mes segregimit, marginalizimit, varfërisë dhe përjashtimit. Rëndësia e marrjes së certifikatës së arsimit (p.sh. certifikatën e shkollës së mesme, kualifikimin profesional ose diplomën e arsimit të lartë) lidhet me arritjen e vendeve më të mira të punës në aspektin e stabilitetit dhe pagesës. Me sa duket, sa më shumë kualifikim të kenë, aq më shumë ofrohen mundësitë për punësim. Segregimi më i madh përbën një rrezik më të madh për të përfunduar në papunësi ose në punë të pakualifikuara ose joformale. Disa studime theksojnë se numri i romëve që kanë qenë të papunë për më shumë se 24 muaj është shumë i lartë. Punët me



janë të lidhura me arsimin: romët që mbarojnë shkollën e ciklit të ulët dhe të mesëm, si dhe atë të lartë (p.sh. Bachelor, Master, PhD) kanë më shumë gjasa të punojnë në një punë me orar të plotë. Në të kundërt, romët që ndjekin disa vjet ose kanë mbaruar vetëm shkollën fillore kanë më shumë gjasa të jenë të papunë.

- **Faktorët që çojnë në përjashtimin social të romëve:** Me sa duket, jetesat në varfëri mund të kontribuojnë në zhvillimin e një kulture të varfërisë. Për shembull, një varg zakonesh dhe normash jofunksionale të cilat, deri në një farë mase, vetë perfaqësojnë varfërinë dhe varësinë ndaj mirëqenies. Nëse kjo është e vërtetë, e cila nuk është e garantuar dhe nuk duhet të konsiderohet si një fakt, ai mund të çojë në një lloj rrethi vicioz. Për ta kapërcyer, është e nevojshme që të formohet një hartë e shkaqeve/faktorëve të mundshëm mbrapa kësaj situatë.
- **Mundësitë për punë në Europë:** prezantimi i portalit EURES të BE dhe mundësitë lokale për punëkërkuesit.

Moduli 13: Garancia e të Rinjve



Pikat kryesore të modullit janë:

- Kuptimi i vlerave të tua.
- Të drejtat e të rinjve

Shënimet e mësuesve

Përmbledhje: Ky modul thekson rëndësinë e vlerës së mediatorëve, Kodit të Etikës për Mediatorët (ROMED) dhe të drejtave të të rinjve.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u përfunduar nga 80 deri në 120 minuta. Mund të nevojitet më shumë kohë për të mbuluar politikat shtesë dhe procedurat.

Rezultatet e modullit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të kenë një kuptim të rolit të vlerave dhe të drejtave të të rinjve. Ata do të jenë të vetëdijshëm për detyrën e tyre ndaj kujdesit, si dhe të kuptojnë rëndësinë e konfidencialitetit në marrëdhëniet e mira të mentorimit.

Burime

- Letër përmbledhëse 13.1 – Kuptimi i vlerave të tua
- Letër përmbledhëse 13.2 – Kodi i Etikës për Mediatorët (ROMED)
- Letër përmbledhëse 13.3 – Të drejtat e të rinjve

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:



- **Të kuptuarit e vlerave tuaja:** Pjesa teorike në bashkëpunim me pjesëmarrësit.
- **Kodi i etikës për mediatorët (ROMED):** Prezantimi i kodit të etikës dhe diskutime.
- **Të drejtat e të rinjve:** Pjesa teorike në bashkëpunim me pjesëmarrësit: Të drejtat e njeriut janë si armatura: ato mbrojnë ju. Ato janë si rregulla, sepse ju tregojnë se si mund të silleni, dhe ato janë si gjyqtarë, sepse ju mund të apelonit tek ato. Ato janë abstrakte si emocionet, dhe siç janë dhe emocionet, ato i përkasin të gjithëve dhe ekzistojnë pa marrë parasysh se çfarë ndodh. Ato janë si natyra, sepse ato mund të dhunohen dhe si shpirti, sepse ato nuk mund të shkatërrohen. Si koha, ato na trajtojnë të gjithëve në të njëjtën mënyrë - të pasur dhe të varfër, të vjetër dhe të rinj, të bardhë dhe të zinj, të gjatë dhe të shkurtër. Ato na ofrojnë respekt, dhe na bëjnë thirrje për t'i trajtuar të tjerët me respekt. Ashtu si mirësia, e vërteta dhe drejtësia, ndonjëherë nuk mund të pajtohemi me përkufizimin e tyre, por i njohim kur i shohim ato të shkelura.

Moduli 14: Ndërmjetësimi në punë



Pikat kryesore të modulit janë:

- Historia dhe zhvillimi i ndërmjetësimit të Punës.
- Rezultatet e ndërmjetësimit të Punës.
- Përgjegjësitë dhe kërkesat për një ndërmjetësues të punës.

Shenimet e mësuesve

Përmbledhje: Ky modul ofron një hyrje në Ndërmjetësimin e Punës në Europë.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u përfunduar nga 40 deri në 60 minuta. Më shumë kohë mund të jetë e nevojshme për të mbuluar pyetjet dhe diskutimet rreth praktikave të mira.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të kenë një kuptim se si punojnë mediatorët e punës në Europë dhe çfarë praktikash mund të aplikohen në vende të tjera.

Burimet

- Letër përmbledhëse 14.1 – Historia dhe zhvillimi i ndërmjetësimit të Punës
- Letër përmbledhëse 14.2 – Përgjegjësitë dhe kërkesat për një ndërmjetësues të punës
- Letër përmbledhëse 14.3 – Rezultatet e ndërmjetësimit të Punës

Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:



- **Pse ndërmjetësimi në vendin e punës:** njohja dhe mirëkuptimi, vetëvendosja, afati kohor dhe shpejtësia, kostot efektive, konfidenciale, qëndrueshmëria e marrëveshjes së ndërmjetësimit.
- **Hapat në procesin e ndërmjetësimit:** deklaratat e hapjes, identifikimi i problemit, identifikimi i çështjeve dhe vendosja e axhendës, gjetja e zgjidhjeve, grupi drejtues (opsionale), marrëveshja.
- Llojet e problemeve të punës në të cilat mediatorët mund të ndihmojnë? Problemet mes punonjësve, Çështjet e performancës, Ngacmimet, Ankesat, Përfundimi etj.
- **Pse Punëdhënësit duhet të marrin në konsideratë shtimin e ndërmjetësuesve në paktet e mjeteve për Marrëdhëniet me Punonjësit:** së paku, kemi përfitimin e përdorimit të ndërmjetësimit si hap i parë në adresimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në vendin e punës, duke u dhënë secilës palë një kuptim më të mirë të çështjes dhe problemit të mosmarrëveshjes në një mënyrë konfidenciale, të paanshme dhe jo-publike. Ndërmjetësimi u ofron palëve mundësinë për të zgjidhur shpejt mosmarrëveshjen dhe fuqizon secilën palë duke u dhënë atyre një zë dhe një rol në përcaktimin e zgjidhjes. Edhe nëse ndërmjetësimi nuk rezulton në një marrëveshje, dhe kjo pasohet me një proces gjyqësor, palët do të kenë një kuptim më të mirë mbi natyrën e mosmarrëveshjes dhe faktet që e rrethojnë atë.
- **Kush është një ndërmjetësues efektiv në vendin e punës?** Mediatori më efektiv në vendin e punës është një ndërmjetës i certifikuar, i cili ka përfunduar trajnimin e ndërmjetësimit përmes një programi trajnimi të njohur për ndërmjetësim. Ndërmjetësuesit e certifikuar trajnohen në aftësitë esenciale të paanshmërisë dhe neutralitetit dhe kanë një kuptim të plotë të procesit të ndërmjetësimit.





Pikat kryesore të modulit janë:

- Roli i ndërmjetësimit në promovimin e respektimit për të drejtave e njeriut dhe përfshirjes sociale të romëve.
- Si të rregulloni procesin e ndërmjetësimit/mentorimit tuaj.
- Mjetet për implementimin, monitorimin dhe vlerësimin e rezultateve.
- Mjetet për bashkëpunim efektiv me palët e interesuara.

Shënimet e mësuesve

Përmbledhje: Ky modul ofron një përmbledhje të procesit të ndërmjetësimit. Së pari, pjesëmarrësëve ju është prezantuar tema e punësimit të romëve përmes një aktiviteti kinestezik. Më pas, trajtohen pesë fazat e procesit të ndërmjetësimit. Gjithashtu, moduli përfshin mjete për implementimin dhe monitorimin e procesit, si dhe mjetet e përdorura për vlerësimin e procesit. Së fundmi, moduli zhvillon një aktivitet rreth hartës së interesit për palët e interesuara, dhe në të njëjtën kohë zgjeron njohuritë e tyre lidhur me mjetet që mund të përdoren për të siguruar një bashkëpunim efektiv me palët e interesuara.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u përfunduar në 145 minuta. Mund të nevojitet më shumë kohë për të mbuluar procedurat shtesë.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit do të kenë një kuptim të stereotipeve dhe vështirësive aktuale me të cilat përballen romët, lidhur me punësimin e tyre. Ata do të jenë të vetëdijshëm për rolin e tyre shumëdimensional gjatë procesit të ndërmjetësimit dhe do të kuptojnë rëndësinë e planifikimit dhe bashkëpunimit me njerëzit e tjerë. Së fundmi, pjesëmarrësit do të përgatiten të përdorin disa mjete të thjeshta për planifikimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e procesit gjatë punës së tyre.

Burimet

- Letër përmbledhëse 15.1 – Aktiviteti "Një hap më afër ndërgjegjësimit"
- Letër përmbledhëse 15.2 – Pesë fazat e procesit të ndërmjetësimit
- Letër përmbledhëse 15.3 – Mjetet për implementimin, monitorimin dhe vlerësimin e rezultateve.
- Letër përmbledhëse 15.4 – Aktiviteti "Ji i ndërgjegjshëm" dhe mjetet për bashkëpunim efektiv me palët e interesuara.

- **Hyrje:** trajnuesit prezantojnë veten, pjesëmarrësit prezantohen me fqinjin e tyre dhe fqinji i tregon grupit se pse fqinjët e tyre dëshirojnë të bëhen ndërmjetës dhe kush mendojnë se do të jenë disa nga sfidat që do të përballen, ose të përshkruajnë se si kanë ndihmuar një person tjetër të arrijë një qëllim në të kaluarën. Pjesëmarrësit i tregojnë grupit aftësitë ose karakteristikat që fqinji i tyre sjell në ndërmjetësim.
- **Përmbledhje:** Ky modul ofron një përmbledhje të procesit të ndërmjetësimit. Së pari, pjesëmarrësëve ju është prezantuar tema e punësimit të romëve përmes një aktiviteti kinestezik. Më pas, trajtohen pesë fazat e procesit të ndërmjetësimit. Gjithashtu, moduli përfshin mjete për implementimin dhe monitorimin e procesit, si dhe mjetet e përdorura për vlerësimin e procesit. Së fundmi, moduli zhvillon një aktivitet rreth hartës së interesit për palët e interesuara, dhe në të njëjtën kohë zgjeron njohuritë e tyre lidhur me mjetet që mund të përdoren për të siguruar një bashkëpunim efektiv me palët e interesuara.
- **Mediatori, Të Drejtat e Njeriut dhe Punësimi Rom:** Prezantoni temën për par-agjykimin e komunitetit rom në punësim dhe kryeni aktivitetin "Një hap më afër ndërgjegjësimit". Diskutoni dhe reflektoni me grupin rreth rëndësisë së të qenit/të bëhesh i vetëdijshëm, për kontekstin lokal dhe global.
- **Si të organizoni procesin e ndërmjetësimit/mentorimit:** Prezantoni pesë fazat e procesit të ndërmjetësimit: Faza 1: Përgatitja-Mbledhja e të Dhënave, Faza 2: Identifikimi i Nevojave, Faza 3: Plani i Veprimit, dhe Faza 4: Implementimi i Aktiviteteve
- **Mjetet për implementimin, monitorimin dhe vlerësimin e rezultateve:** Prezantimi i mjeteve për zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e rezultateve.
- **Mjetet për bashkëpunim efektiv me grupet e interesit:** Me qëllim që të bashkëpunoni në mënyrë efektive me palët e interesuara të komunitetit tuaj lokal, filimisht ju duhet të jeni të vetëdijshëm për pozicionet e tyre të ndryshme dhe për mbështetjen potenciale që mund të merrni (ose jo). Prezantoni mjetet për bashkëpunim efektiv me palët e interesuara: Modelin e Rritjes dhe Forumin Ndërkulturor.



Për informacione më të hollësishme rreth planifikimit të moduleve dhe zbatimi praktik gjatë vendtakimit (ushtrimet dhe puna në grup) hap kodin QR:

Moduli 16: Konkluzionet dhe vlerësimi



Pikat kryesore e modulit janë:

- Faza e vlerësimit në punën e mediatorit.
- Qasje për përmirësimin e punës së ndërmjetësuesve.
- Sigurimi i një ndikimi efektiv dhe të qëndrueshëm.

Shënimet e mësuesve

Përmbledhje: Ky modul ofron informacion mbi kuptimin e përfitimeve dhe sfidat e përdorimit të qasjes së pjesëmarrësve, në vlerësimin e aftësive të përdorura për zhvillimin e planifikimit, si dhe kryerjes së një sesioni vlerësimi për pjesëmarrësit. Përveç kësaj, ajo synon të nxisë të mësuarit në grup, të mbështesë dhe të qartësojë çështjet që janë ende konfuze për disa anëtarë të grupit. Objektivi i përgjithshëm i modulit është të zhvillojë aftësitë konstruktive dhe planifikuese të pjesëmarrësve.

Kohëzgjatja: Ky modul është projektuar për t'u kompletuar nga 90 deri në 120 minuta.

Rezultatet e modulit: Në fund të këtij sesioni, pjesëmarrësit do të kuptojnë, se si të stimulojnë qëndrimet pozitive për implementimin në të ardhmen të elementeve të adresuara në trajnim.

Burimet

- Letër përmbledhëse 16.1 – Prezantimi.
- Letër përmbledhëse 16.2 – Përfitimet dhe sfidat të procesit të vlerësimit.
- Letër përmbledhëse 16.3 – Procesi i vlerësimit në praktikë.
- Letër përmbledhëse 16.4 – Të sigurojë një impakt pozitiv.

For more detailed information about the module planning and hangouts practical implementation (exercises and group work) open the QR code:



- **Hyrje:** Trajneri jep prezantime bazuar në vlerësimin e pjesëmarrësve. Kjo mund të paraprihet gjithashtu nga diskutimi i grupit rreth formave të vlerësimit, që pjesëmarrësit përdorin dhe njohin.
- **Përfitimet dhe sfidat e procesit të vlerësimit:** Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe, duke kërkuar përfitimet dhe sfidat e qasjes së vlerësimit pjesëmarrës. Grupet do të ndajnë konkluzionet e tyre dhe kjo do të vijojë me diskutimin e përgjithshëm
- **Procesi i vlerësimit në praktikë:** Secili pjesëmarrës merr nga një copë të vogël letre dhe i kërkohet të shkruajë një pyetje rreth temave të trajtuara në trajnim, veçanërisht lidhur me diçka për të cilën ata nuk janë të sigurt. Të gjitha letrat mblidhen pastaj në një kuti. Pjesëmarrësit do të fillojnë me nxjerrjen e pyetjeve nga kutia dhe duke i lexuar ato një nga një, me zë të lartë për të gjithë grupin. Kushdo që ka një përgjigje është i ftuar që ta komunikojë atë. Disa përgjigje ose komente janë të mundshme për secilën pyetje. Kjo vazhdon derisa të gjitha pyetjet të jenë përgjigjur.
- **Sigurimi i ndikimit pozitiv:** Pjesëmarrësit ndahen në grupe prej katër/pesë personash dhe u kërkohet t'u përgjigjen pyetjeve në vendtakimin. Rekomandohet që pjesëmarrësit të ndahen në një mënyrë ku secili grup të ketë prejardhje të përbashkëta (vendi i origjinës, puna, arsimi, interesat). Një përfaqësues i secilit grup do të ndajë



Aneks: Proçesi i ndërmjetësimit

#Faza 1



Jini të vetëdijshëm për **Kodin e Etikës** dhe të veqe profesionale dhe private.

- Respektoni të drejtat e njeriut dhe dinjitetin e të gjithë personave dhe silluni me ndershmëri dhe integritet në kryerjen e detyrave tuaja.

- Punoni për të siguruar akses të barabartë të të drejtave, duke respektuar kërkesat ligjore dhe procedurat administrative.

- Jeni përgjegjës për të ndihmuar ata që janë të interesuar, për të gjetur një zgjidhje të kënaqshme, por nuk jeni përgjegjës, për të ofruar zgjidhje për të gjitha problemet e ngritura nga përfituesit ose nga stafi i institucionit.

- Duhet të jeni proaktiv, të keni reagime të shpejta dhe zhvillonit aktivitete parandaluese të mira.

- Mbani fshehtësinë e informacionit të marrë gjatë aktiviteteve profesionale.

- Mos e përdorni rolin dhe fuqinë tuaj për të manipuluar ose për të dëmtuar të tjerët.

- Bëni një dallim të qartë ndërmjet aktive-

- Respektoni traditat dhe kulturat e komuniteteve, me kusht që ato të jenë në përputhje me parimet kryesore të të drejtave të njeriut dhe të demokracisë.

- Trajtojini të gjithë anëtarët e komunitetit me respekt të barabartë dhe zbuloni situatat publike të konflikteve të interesit.

- Bashkëpunoni me mediatorë dhe me profesionistë të tjerë (ROMED-Code of Ethics).

Përgatitni një prezantim të shkurtër (formal dhe joformal) rreth rolit dhe detyrave tuaja.

Mblidhni informacion rreth njerëzve në komunitetin rom që kanë njëfarë ndikimi dhe kanë më shumë gjasa të mbështesin punën tuaj. Ky lloj informacioni mund të rrjedhë nga:

Anëtarët e komunitetit rom;

Institucionet e angazhuara me romët;

Organizatrat joqeveritare;

Ndërmjetësues/profesionistë të tjerë që ndërveprojnë (ose jo) me romët.

Aneks: Proçesi i ndërmjetësimit

#Faza 2



Pas përgatitjes suaj, duhet të:

- Harta e të gjithë aktorëve kryesorë nga institucionet publike, me ndikim formal dhe joformal në proceset vendimmarrëse.

- Harta e të gjithë aktorëve kryesorë nga palët e interesuara të shoqërisë civile, me ndikim formal dhe joformal në proceset vendimmarrëse.

- Vendosni objektivat e vlerësimit, metodat për mbledhjen e të dhënave që lidhen me nevojat dhe teknikat e përdorura për analizë.

- Vlerësimi juaj nuk duhet të jetë thjesht i zgjuar, por shumë i zgjuar: specifik, i matshëm, i arritshëm, relevant, brenda afatit kohor, i vlerësuar, rishikuar (në rast se vlerësimi nuk i ka përmbushur objektivat fillestare).

- Ju gjithashtu mund të përfshini një analizë SWOT në mënyrë që të jeni të vetëdijshëm për Përparësitë, Dobësitë, Mundësitë dhe Kërcënimet, gjatë identifikimit të vlerësimit/nevojave.

- Planifikoni procesin dhe përcaktoni:

⇒ Llojin e informacionit të nevojshëm

⇒ Burimet informative potenciale ;

⇒ Kërkesat dhe burimet e nevojshme për të aksesuar burimet .

- Ndërveproni me burimet tuaja dhe mblidhni të dhëna :

⇒ Të dhënat statistikore, perceptimet, mendimet, përvojat e përditshme (intervistat, fokus grupet, bazat e të dhënave).

⇒ Pyesni njerëzit me të cilët ndërveproheni, për t'ju rekomanduar burime/njerëz të tjerë.

- Organizoni të dhënat që keni mbledhur:

⇒ Procesoni të dhënat në një mënyrë që do të ishte funksionale dhe kuptimplote në të njëjtën kohë.

⇒ Kërkoni ndihmë nga një person i caktuar, pa dhënë të dhënat personale

⇒ Prioritizoni rëndësinë e të dhënave tuaja.

⇒ Ilustroni ato qartë në mënyrë që të keni një pamje të qartë të dimensioneve të shumta të problemit.

Aneks: Proçesi i ndërmjetësimit

#Faza 3



- Duke u bazuar në identifikimin e nevojave ju mund të vendosni për një mbledhje duke përfshirë anëtarët e komunitetit rom dhe anëtarët e stafit të institucioneve publike.

- Një qasje pjesëmarrëse në planin e veprimit mund të ndahet në:

⇒ Një qasje e pjesëmarrjes së një niveli të ulët (shkëmbimi i informacionit me anë të komunikimit të njëanshëm ose konsultim me komunikim dy-rrugësh).

⇒ Një qasje e pjesëmarrjes së një niveli të lartë (bashkëpunimi ku kemi shpërndarjen e kontrollit të vendimeve dhe burimeve, si dhe fuqizimin ku kemi transferimin e kontrollit të vendimeve dhe burimeve).

- Vendosni rezultatet e vlerësimit në një diskutim të hapur, regjistroni sugjerimet, kërkon dhe jepni reagime kur është e nevojshme. Siguroni një dialog të sigurt dhe konstruktiv, duke u fokusuar në gjetjen e zgjidhjeve.

- Mosmarrëveshjet mund të jenë të frytshme; megjithatë, vendimet duhet të bëhen në bazë të konsensusit.

- Përkthejeni synimin tuaj në aktivitete specifike dhe afate kohore, duke përdorur

burimet e nevojshme.

Modeli i Rritjes

Qëllimi: Vendosni dhe pajtohuni për qëllimin (ju mund të aplikoni teknikën SMARTER, pra që të jeni të zgjuar në vlerësimin tuaj, të propozuar më herët).

Realiteti: Sa larg ose afër është situata aktuale në lidhje me qëllimin që keni vendosur (ju mund të përdorni përfundimet e vlerësimit tuaj filles-tar dhe analizën SWOT të propozuar më herët). Regjistroni përgjigjet, arrini një konsensus dhe kthehuni në qëllimin tuaj. Bëni çdo rregullim, nëse është e nevojshme.

Pengesat dhe opsionet: Përvetësoni një qasje eksperimentale dhe faktike në përcaktimin e pengesave me të cilat mund të përballeni (mund të përdorni konkluzionet e analizës SWOT që keni përdorur më herët). Përdorni teknikën Brainstorm, dhe shënoni të gjitha mundësitë e mundshme që mund të keni në lidhje me pengesat. Zgjidhni atë që punon më mirë për ju.

Rruga përpara: Konvertoni opsionet në veprime për të arritur qëllimin dhe për të ruajtur ekuilibrin, përfshirjen dhe motivimin e pjesëtarëve të komunitetit rom, stafit dhe juve.

Aneks: Proçesi i ndërmjetësimit

#Faza 4



- Bazuar në Planin e Veprimit që është hartuar në fazën e mëparshme, tashmë ju duhet të implementoni masat dhe aktivitetet që janë vendosur..

- Duhet të siguroheni që të gjithë njerëzit e përfshirë në aktivitetet, të jenë të vetëdijshëm mbi planin e veprimit dhe në mënyrë specifike mbi objektivat, si dhe ndryshimet dhe përmirësimet e pritshme.

- Anëtarët e komunitetit duhet të jenë të vetëdijshëm mbi planin e veprimit, me qëllim që të sigurojnë që çdo gjë të kuptohet dhe/ose të japin shpjegime shtesë.

- Mos harroni rolin tuaj si mediator. Ju duhet të zbatoni aktivitetet për të cilat keni marrë përgjegjësinë.

- Kryeni një vlerësim formativ dhe zbuloni se çfarë është bërë deri tani, ofroni mbështetje, identifikoni dhe zgjidhni pengesat që mund të lindin. E fundit, por jo më pak e rëndësishmja, ofroni inkurajim!

- Vëzhgoni progresin e bërë deri më tani dhe informoni anëtarët e komunitetit, si dhe anëtarët e stafit të institucioneve - palët e interesuara.

- Organizoni takime me njerëz të përfshirë

ose të interesuar nga aktivitetet, duke përfshirë dhe njerëz që nuk kanë angazhim të drejtpërdrejtë me aktivitetet.

- Shqyrtoni ecurinë e planit të veprimit; të jeni të hapur ndaj sugjerimeve dhe kërkesave, duke pasur parasysh që qëllimi dhe objektivat e planit të veprimit të mos ndryshohen.

- Organizoni takime me njerëzit që janë përgjegjës për kryerjen dhe zbatimin e aktiviteteve të planit të veprimit, por edhe me njerëz të tjerë të interesuar për aktivitetet.

⇒ Planifikoni dhe njoftoni mbi mbledhjet sa më herët, gjithashtu informoni pjesëmarrësit të:

përkrahues gjërat që ata kanë arritur, dhe vështirësitë me të cilat janë përballur dhe

- më pas përqendrohuni në analizën e zgjidhjeve të mundshme.

- Organizoni një takim përfundimtar për rishikimin, ku të adresoni: aktivitetet e kryera, aktivitetet që kanë nevojë për riformulim, një shtesë të detyrave të reja dhe një rishikim të përgjigjesive.

Aneks: Kodi i Etikës për Mediatorët

1. respektoni të drejtat e njeriut dhe dinjitetin e të gjithë personave dhe veproni me ndershmëri dhe integritet gjatë përformimit të detyrave të tij/saj.

Duke treguar qartësisht, këtë perspektivë të të drejtave të njeriut dhe respektin për dinjitetin njerëzor, ndërmjetësi do të ketë besimin, si të komunitetit rom, ashtu dhe të institucionit publik dhe do të respektohet si një profesionist me detyra specifike. Mediatori do të jetë një shembull për anëtarët e komunitetit rom dhe për stafin e institucioneve që ndërveprojnë me romët.

2. punon për të siguruar akses të barabartë për të drejtat, duke respektuar kërkesat ligjore dhe procedurat administrative

Misioni kryesor i ndërmjetësuesit është të sigurojë që pjesëtarët e komuniteteve romë të kenë qasje të plotë në të drejtat e tyre dhe janë të mbështetur për tejkalimin e pengesave të mundshme që mund të pengojnë barazinë reale të të drejtave. Kjo nganjëherë nënkupton se duhet të merren masa të veçanta, për të marrë parasysh nevojat dhe mundësitë specifike të romëve. Megjithatë, këto masa nuk duhet të jenë përjashtime individuale nga përmbushja e kërkesave administrative. Kur është e nevojshme, mediatori duhet t'u tregojë institucioneve përkatëse, që nevojitet një ndryshim në një procedurë specifike. Kjo qasje është e vetmja e pajtueshme me parimet e demokracisë dhe sundimit të ligjit.

3. është përgjegjës për të ndihmuar të interesuarit të gjejnë një zgjidhje të kënaqshme dhe të përbashkët, por nuk ka përgjegjësinë për të ofruar zgjidhje për të gjitha problemet e ngritura nga përfituesit ose nga stafi i institucionit

Ndërmjetësuesi do të dëgjojë nevojat e pjesëtarëve të komunitetit rom dhe stafit të institucionit dhe do t'i ndihmojë ata të kuptojnë njëri tjetrin. Mediatori nuk duhet të kërkojë se "kush duhet fajësuar", që të vendosë se cila është zgjidhja më e mirë, as t'i tregojë romëve apo stafit të institucioneve se çfarë të bëjnë. Roli i tij/saj është t'u kërkojë atyre të interesuarve, se si dëshirojnë që situata të ndryshojë, çfarë mund të bëjnë për këtë dhe çfarë mbështetje do t'i nevojitet nga ndërmjetësi. Kjo e bën ndërmjetësin të paanshëm, por jo të papërfshirë, dhe të kujdesshëm për të trajtuar në mënyrë të balancuar nevojat e romëve dhe stafit të institucionit publik. Kjo gjithashtu parandalon kërkesat abuzive dhe presionin e pajustificuar nga të dyja palët.

4. është proaktiv, ka reagime të shpejta dhe zhvillon aktivitete parandaluese mjaft të mira

Në shumë raste, romët nuk i njohin të drejtat që kanë dhe si t'i gëzojnë ato. Kështu, ndërmjetësi do të jetë proaktiv, nuk do të presë që një problem të shfaqet, por të analizojë në mënyrë të përhershme situatën dhe të rrisë ndërgjegjësimin e të gjithë aktorëve për çështjet e identifikuar. Përgjigjet e menjëhershme u jepen të gjitha rasteve dhe situatave të sinjalizuara nga anëtarët e komunitetit ose stafi i institucioneve. Analiza e sfidave dhe zgjidhjeve të ndryshme, zbuluan ide për aktivitete parandaluese të planifikuara, duke shmangur përsëritjen ose zgjerimin e situatave problematike.

5. mban konfidencialitetin e informacionit të marrë gjatë veprimtarisë profesionale

Të gjitha informacionet e fituara gjatë procesit e punës do të mbahen konfidenciale, nuk do t'u zbulohen personave apo institucioneve të tjera, përveç rasteve kur ekziston një marrëveshje e qartë për personin që ka dhënë informacionin, dhe me përjashtimin e vetëm të situatave kur siguria e një personi është kërcënuar. Ata që flasin me ndërmjetësin duhet të informohen për zotimin ndaj konfidencialitetit. Asnjë person, madje as kreu i institucionit që punëson ndërmjetësin, nuk lejohet t'i kërkojë ndërmjetësuesit të thyjë konfidencialitetin. Informacioni i marrë që është me interes të përgjithshëm mund të komunikohet në një mënyrë për të ruajtur anonimitetin e burimit, por me lejen e burimit.

6. nuk përdor rolin e tij/saj dhe fuqinë për të manipuluar ose për të dëmtuar të tjerët

Roli i mediatorit siguron akses në informacione dhe një sërë kontaktesh brenda komunitetit dhe institucioneve. Mediatori nuk duhet të përdorë fuqinë e gjeneruar nga ky informacion apo prerogativat e lidhura me rolin e mediatorit për të manipuluar dëmtimin e njerëzve të tjerë.

Aneks: Kodi i Etikës për Mediatorët

7. respekton traditat dhe kulturën e komuniteteve, me kusht që ato të jenë në përputhje me parimet kryesore të të drejtave të njeriut dhe demokracisë

Disa komunitete kanë tradita, mënyra të jetesës dhe norma kulturore, të ndryshme nga ato të shumicës së shoqërisë. Ndërmjetësi do të njohë këto tradita dhe norma, do t'i respektojë dhe do t'i përkrahë të huajt për t'i kuptuar dhe respektuar gjithashtu. Përfundimi i vetëm është kur disa norma ose zakone të komunitetit nuk janë në përputhje me parimet e të drejtave të njeriut dhe të demokracisë.

8. do të trajtojë të gjithë anëtarët e komunitetit me respekt të barabartë dhe do të zbulojë situatat publike të konfliktit të interesave

Pavarësisht nga gjinia, mosha, statusi i komunitetit etj, ndërmjetësi do të tregojë respekt të barabartë për të gjithë përfituesit dhe do të trajtojë kërkesat e tyre në mënyrë transparente dhe të drejtë. Kur dikush i jepet përparësi për një çështjeje, arsyeja duhet të jetë e qartë për të gjithë dhe e justifikuar. Kur të afërmit e ndërmjetësit ose personave të tjerë të afërt me ndërmjetësin përfshihen në konflikt, duhet të kërkohet ndihmë e jashtme për ndërmjetësin.

9. bëni një dallim të qartë ndërmjet aktiviteteve profesionale dhe private

Është e nevojshme që mediatori të bëjë të qartë kufijtë ndërmjet aktiviteteve profesionale dhe jetës private. Edhe nëse keni një angazhim të fortë ndaj problemeve të komunitetit, kjo nuk do të thotë që të jeni të disponueshëm në çdo kohë për kërkesat e anëtarëve të komunitetit. Anëtarët e komunitetit duhet të informohen për orarin e punës së mediatorit dhe për mënyrat për të kontaktuar mediatorin.

10. bashkëpunon me ndërmjetësues të tjerë dhe me profesionistë të tjerë

Ndërmjetësuesi është një profesionist i cili duhet të mbajë një bashkëpunim të fortë me profesionistë të tjerë (punonjësit e shëndetësisë, punonjësit socialë, mësuesit etj.) për të përmbushur detyrat e tij/saj. Ndërmjetësuesit do të mbështesin njëri-tjetrin në punët e tyre. Të gjithë ndërmjetësit do të përdorin mundësitë që ata kanë në dispozicion për shkëmbimin e përvojave, për ndarjen me të tjerët të zgjidhjeve të suksesshme dhe informacione të dobishme.