



Комунікуейме о.п.с.
Шумберова 338/12, 162 00 Прага 6
Чехия
Тел: +420 777 263 731
www.komunikujeme.eu



ROMANI
AMBASSADORS



ЕВРОПЕЙСКО РЪКОВОДСТВО ЗА МЕДИАЦИЯ ПРИ РОМИТЕ ЗА ПОДПОМАГАНЕ НА ЗАЕТОСТТА И ИЗУЧАВАНЕ НА ПРАКТИЧЕСКИ УМЕНИЯ

ПАРТНЬОРСТВО



"Интеграция чрез обмяна на опит в обучението на младежи от ромски произход"

2017-3-CZ01-KA205-046733

Финансирано по програмата "Еразъм+"
„Сътрудничество за иновации и обмен на добри практики“

Когато цитирате настоящото ръководство, моля използвайте следния текст:

Ромски посланици (2018), Разработване на европейско ръководство за медиация при ромите за подпомагане на заетостта и практическо обучение.

Автори: Елена КОПАРАНОВА (ОЕКОН ГРУП България) с подкрепата на Ади Вилебалдо Мирелес Пуга и последен предпечат Самиа Тамрин Ахмед (Комуникуйеме о.п.с.).

Мениджъри “Проучване”: Вагия Карпениси, Сотииос Накос, Николаос Муратолу, Теодора Агаполу, Михалис Колиаракис, Стефан Стефанов, Траян Митев, Рая Попова, Петър Костадинов, Криса Геровазилио, Ирини Гкретси, Робърт Сърбан, Мануела Сърбан, Сзасз Диана, Циоциану Силвиана, Раду Георге, Мария Ботикопулу, Поликсени Галани, Фабио ди Нуно, Уилям ди Нуно, Илариа Озела, Думитрита Чипър, Ампаро Педраза Веласко, Зара ЖЛИЛАТ Паез, Деметрио Гомез Авила, Амр Мохамед Абделгайед Хасан, Аниса Субаши, Франческа Муко, Ровена Лика, Вахидлийе Кадиу, Неле Келчтерманс, Натася Наегелс, Себастиан Янс, Рубен Янс.



1.	Въведение	стр. 3
2.	За какво се отнася ръководството?	стр. 4
3.	Текуща ситуация на образованието и заетостта на ромите	стр. 5
4.	Предварителен преглед на учебните програми	стр. 7
5.	Модул 1: Сесия на откриване	стр. 8
6.	Модул 2: Предизвикателства при общуването с ромите	стр. 10
7.	Модул 3: Роля и задачи на медиаторите	стр. 12
8.	Модул 4: Културни различия, дискриминация и маргинализация	стр. 14
9.	Модул 5: Работният цикъл на медиатора	стр. 16
10.	Модул 6: Създаване на взаимоотношения на медиация	стр. 18
11.	Модул 7: Самооценка и гъвкавост	стр. 20
12.	Модул 8: Активно слушане и комуникация	стр. 22
13.	Модул 9: Юношество и проблемът пред младите хора	стр. 24
14.	Модул 10: Управление на конфликтите и разрешаване на проблеми	стр. 26
15.	Модул 11: Обучение на ромите	стр. 28
16.	Модул 12: Заетост на ромите	стр. 30
17.	Модул 13: Гаранция за младежите	стр. 32



ВЪВЕДЕНИЕ

18.	Модул 14: Медиация за заетост	стр. 34
19.	Модул 15: Медиатор в действие — внедряване, наблюдение и включване на основните заинтересовани страни	стр. 36
20.	Модул 16: Заключение и оценка	стр. 38
21.	Приложение: Процес на медиация	стр.40
22.	Приложение: Етичен кодекс	стр.44

В няколко европейски страни ромската общност представлява приблизително 10% от общото население. Въпреки че тези страни наемат роми, за да помогнат за подобряване на положението на ромската младеж, тяхното представителство в заетостта е ниско.

Целта на настоящото ръководство е да се въведат техниките и етапите на развитие на процеса на медиация на ромските обучаващи и практикуващи лица, така че те да се възползват от тях. Лица от ромски произход, от местни ромски общности или с добри познания по въпросите на ромите, се обучават и наемат да действат като медиатори между ромската общност и обществените институции.

Медиацията е една от мерките, използвани в цяла Европа за преодоляване на неравенството, с което се сблъскват ромите по отношение на достъпа до заетост, здравни услуги и качествено образование. В работата с медиатори са идентифицирани три подхода:

- *“Троянски кон” (инструмент на институцията, чиято цел е да достигне до общността, за да промени нейните нагласи и поведение);*
- *Активистът от общността (представител на общността, който се бори с институциите за правата на ромите); и*
- *Истинският интеркултурен медиатор: 1) познава добре “културните кодекси” на общността и институцията 2) той е независим и се фокусира върху подобряването на комуникацията и сътрудничеството, 3) стимулира двете страни да поемат отговорности и 4) активно участва в процеса на промяната).*

Проектът „Посланици на ромите“ има за цел да подобри качеството на процеса на медиация въз основа на третия подход: реален и ефективен процес на медиация. Общата цел на учебните програми е да се подобри качеството и ефективността на работата, извършвана от медиаторите по заетостта, с цел да се подпомогне по-добрата комуникация и сътрудничество между ромите и публичните институции.

ЗА КАКВО СЕ ОТНАСЯ РЪКОВОДСТВОТО?



Проектът „Интеграция чрез обмяна на опит в обучението на младежи от ромски произход“ (Ромски посланици) е еднагодишна инициатива за младежки обмен на опит, финансирана от програмата „Еразъм +“ и Центъра за международно сътрудничество в образованието (DZS) от Чехия с референтен номер 2017-3-CZ01-KA205-046733. Целта на проекта е да проучи, анализира и обмени опит между експерти, медиатори и учители в областта на образованието и възможностите за заетост на ромите. Проектът има за цел да подготви стратегически документ за включването на ромите чрез образование и ръководство за обучение на ромските медиатори по заетостта. В проекта, *Komunikujete o.p.s.* (Чехия) е заявителят, а неговите партньори са *eduACT* (Гърция), *Asociatia MERGI INAINTE* (Румъния), *UC Limburg* (Белгия), *INSTITOYTO PSYCHOKOINONIKIS ANAPTYXIS* (Гърция), *ОЕКОН ГРУП* (България), *Rinascita Sociale Salam House* (Италия), *JOVENES HACIA LA SOLIDARIDAD Y EL DESARROLLO* (Испания), *Асоциация „Жажда за живот“* (България) и *Qendra UET* (Албания).

Настоящото ръководство има за цел да предостави мощен инструмент за обучение на експерти в процеса на медиацията при ромите и да им предостави практическа и теоретична основа за работа с ромската младеж, която да им помогне в процеса на интеграция. Този наръчник е насочен към всички категории служители от ромската общност, които работят за подобряване на условията на труд на ромската младеж, и има за цел да им осигури широк набор от инструменти и практически насоки, които могат да бъдат адаптирани към различни контексти. Той може да се използва и за други лица, участващи в дейности, свързани с наемането и интеграцията на ромската младеж, като обучители на асистенти или медиатори, инспектори, работни съветници, работници в обществен сектор и обществени представители.

Контекстът на ръководството е предназначен да помогне за подобряване на работата на ромските медиатори въз основа на личното развитие (модули от 1 до 9) и на техниките за обучение (модули от 10 до 16).

ТЕКУЩА СИТУАЦИЯ НА ОБРАЗОВАНИЕТО И ЗАЕТОСТТА НА РОМИТЕ

Равенството е една от основните ценности на ЕС. Както правото на ЕС, така и европейските рамки за правата на човека се ръководят от интерес да се гарантира този принцип и да се забранят дискриминационните мерки. Всички видове закони трябва да бъдат защитени без дискриминация на каквато и да било основа (пол, етническа принадлежност, цвят, религия, език, национален произход, социален статус и т.н.). Всъщност съгласно Директивата за расовото равенство, въведена в много от националните закони, съществуват правни средства за защита на онези, които се чувстват дискриминирани и страдат от нарушенията на европейското антидискриминационно право. В този смисъл на ромите се предоставя правна защита, която ги защитава като малцинство, изложено на риск от социално изключване, поне когато се считат официално за граждани на ЕС, т.е. когато притежават национален паспорт или сходно средство за разпознаване, издадено от която и да било държава в ЕС. Важно е да се отбележи, че има голямо разнообразие от положения по отношение на правната рамка на ромите.

Ромите и образованието

Въпреки че резултатите от проучването, проведено в рамките на проекта PAL, не са представителни за цялото ромско население, резултатите са значими. Повече от половината отговорили са се обучавали над началното училищно ниво. Тези резултати показват положително подобрение по отношение на факта, че само 20% от техните родители са се обучавали над това ниво.

Въпреки че не са окончателни, всички тези данни показват, че има напредък по отношение на ромските поколения във връзка с максималното ниво на получено образование, което е потвърдено от унгарските данни от проучването (Hajdu, Kézdi & Kertesi, 2014). Въпреки това не може да се отрече, че това може да е свързано с разширяването на общото и висшето образование като цяло, тъй като разликата между ромската и не-ромската младеж остава висока.

Дори ако може да се каже, че образователните постижения на ромите са се увеличили значително



Ромското население и заетостта

Защитено от Всеобщата декларация за правата на човека (чл. 23), правото на труд се счита и за основно право от социална и икономическа гледна точка. Като такава, то е защитено и от Европейската конвенция за правата на човека чрез различни специфични членове, които забраняват определени ситуации на дискриминация в областта на заетостта, като осигуряват защита на правото да се търси работа или за борба срещу несправедливи уволнения (вж. Членове 6, 8 и 14). Избягването на расовата дискриминация и насърчаването на равенството по отношение на заетостта трябва да бъде обмислено в съществуващата законодателна рамка, за да се защити достъпът до заетост, особено когато се вземат предвид следните директиви на Съвета на ЕС: Директива за расовото равенство и Директивата за равенство в заетостта.

Въпреки всичко това, много роми все още трябва да заемат незаконни работни места или да бъдат самонаети до известна степен, поради съществуващата дискриминация към тази социална група. Антидискриминационната съдебна практика в областта на заетостта на ромите почти не съществува, което очевидно означава, че ромската общност не счита възможността да защити правото си на работа пред европейската юрисдикция, вероятно поради липса на доверие в способността на правната система за решаване на всеки проблем по бърз и ефективен начин. Като цяло, въпреки че има законодателство, насочено към защита на правото на труд, ромите все още са жертви на дискриминация по отношение на заетостта.

ПРЕДВАРИТЕЛЕН ПРЕГЛЕД НА УЧЕБНИТЕ ПРОГРАМИ



Европейско ръководство за ромските медиатори за практическо обучение в подкрепа на заетостта, което се състои от 16 основни модула, които са представени накратко по-долу:

Модул 1: Сесия на откриване: включва основна информация за обучението и неговите процедури.

Модул 2: Предизвикателства при общуването с ромите: разглежда особеностите и културата на специфичните целеви групи, както и начините за общуване с тях.

Модул 3: Роля и задачи на медиаторите: запознава с процеса на медиация и основната роля на медиаторите в личните успехи на ромската младеж.

Модул 4: Културни различия, дискриминация и маргинализация: осигурява разбиране на ценностите и правата на ромите.

Модул 5: Работният цикъл на медиатора: представя процеса на медиация, включително основните стъпки (подготовка и събиране на данни, идентификация на потребностите, план за действие, идентификация на дейностите и анализ на първоначалната ситуация).

Модул 6: Създаване на взаимоотношения на медиация: обяснява техниките за започване на взаимоотношения на медиация.

Модул 7: Себеоценка и гъвкавост: осигурява разбиране на елементите, които изграждат и поддържат гъвкавостта. Също така, представя защитните фактори за младите хора за преодоляване на рисковете (например лични, познати, училищни и обществени рискове).

Модул 8: Активно слушане и комуникация: изследва активното слушане и комуникацията, оценява важността им като медиатори и възможностите за практикуване на включените умения.

Модул 9: Юношество и проблемът пред младите хора: взема предвид развитието на юношите и процеса на прехода от детство

към юношество.

Модул 10: Управление на конфликтите и разрешаване на проблеми: дава умения за справяне с някои от трудните проблеми, които срещат младите хора, и поведението, което те могат да демонстрират, като гняв и агресия.

Модул 11: Обучение на ромите: представя настоящото положение на образованието на ромите в Европа с оглед на проблемите и инструментите на националните стратегии.

Модул 12: Заетост на ромите: разглежда настоящото положение на заетостта на ромите в Европа с оглед на проблемите и инструментите на националните стратегии.

Модул 13: Гаранция за младежите: разглежда програмата и възможностите, които тя предоставя на ромската младеж.

Модул 14: Медиация за работа: включва обяснения на процеса и представя процеса на медиация за заетост в контекста на ЕС предвид факта, че медиаторите могат да действат като ментори за ромската младеж.

Модул 15: Медиатор в действие — внедряване, наблюдение и включване на основните заинтересовани страни: Този модул осигурява преглед на процеса на медиация. Първо, има запознаване със заетостта на ромите чрез кинестетична дейност. След това се разглеждат петте етапа на процеса на медиация. Освен това модулът включва инструменти за внедряване и наблюдение на процеса и инструментите, използвани за оценка на процеса. И накрая, модулът извършва дейност по картиране на заинтересованите страни, като същевременно разширява знанията им за инструментите, които могат да бъдат използвани за осигуряване на ефективно сътрудничество със заинтересованите страни.

Модул 16: Заключение и оценка: включва общи коментари върху материалите и начините на оценка.

Модул 1: Въвеждане в посредничеството



Основното съдържание на модула включва:

- Въведение.
- Цел и намерения на обучението на медиаторите.
- Цел и намерения на [Ромските посланици].
- Младите хора: какви са нагласите им?
- Роля на медиатора.
- Качества и умения на медиаторите.

Забележки на учителите

Кратък преглед: Модулът ще даде на участниците широко разбиране за медиацията. Участниците се насърчават да си спомнят за медиаторите, които са срещали през живота си, ролята, която тези медиатори са изиграли, и техните положителни качества.

Продължителност: Предвидено е този модул да бъде завършен за 30 минути.

Резултати от обучението: До края на настоящата сесия, участниците ще разбират по-добре какво представлява медиаторът и какво може да се надява да постигне, както и качествата и уменията на ефективния медиатор.

Източници

- Раздадени материали 1.1 – Цел и намерения на [настоящата програма].
- Раздадени материали 1.2 – Младите хора: какви са нагласите им?
- Раздадени материали 1.3 – Влияние на Вашите медиатори.
- Раздадени материали 1.4 – Роля на медиатора.
- Раздадени материали 1.5 – Качества и умения на ефективния медиатор.
- “Посредникът е...” Карти на активността.
- Предмети на дейността “Качества на медиатора”.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Модул 1: Места за среща



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

- **Въведение:** конферансиетата се представят, участниците се представят на своя съсед, а съседът казва на групата защо съседът им желае да стане медиатор, какви мисли, че ще бъдат някои от предизвикателствата или описва как е помогнал на друг да постигне цел в миналото. Участниците разказват на цялата група с кои умения или характеристики съседът им допринася за медиацията.
- **Кратък преглед:** Модулът ще даде на участниците широко разбиране за медиацията и каква е свързано да бъдеш медиатор. Участниците се насърчават да си спомнят за медиаторите, които са срещнали през живота си, ролята на тези медиатори и техните положителни качества.
- **Цел и намерения на обучението на медиаторите:** Целта на обучението на медиаторите е да се даде възможност на участниците да развият знанията и уменията си за ефективно насочване на младите хора. Целите на участниците са: да разберат ролите и отговорностите на медиатора; да придобият знания и умения за изграждане и поддържане на ефективни отношения на медиация; да са наясно с ресурсите, услугите и пътищата, които са на разположение на младите хора, за да им помогнат да постигнат своите цели; както и да са наясно със средствата за обезпечаване и процесите, които ще им помогнат.
- **Цел и намерения на програмата:** Обсъждане на основната информация и обосновка на програмата. Представяне на целта и намеренията на програмата за медиация, както и осигуряване на всякакви други съответни организационни ресурси (например, годишен отчет, брошура и т.н.).
- **Младите хора: какви са нагласите им?:** Представяне на обобщени данни от Националното проучване на младите роми.
- **Роля на медиатора:** Представяне на “Влиянието на младежката медиация” и въвеждане на определението за младежка медиация. Освен това, обсъждане на ролята на медиатора.
- **Качества и умения на медиаторите:** Подчертават се качествата и уменията на ефективните медиатори.

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групово работно), отворете QR-кода:





Основното съдържание на модула включва:

- *Ангажиране с млади хора с многообразна култура.*
- *Значимостта на обучението за културна осведоменост.*
- *Размисли за "културата"*
- *Межкултурна комуникация.*
- *Човешки права на ромите.*
- *Проблеми пред младите хора от ромски произход / Разбиране на ценностите на ромите.*

Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул предлага кратък преглед на предизвикателствата във взаимодействието с ромите, използвайки геймификация и методи на експериментално обучение с участие. Това, което всъщност е забележително, е, че ромите се сблъскват с повече нарушения на човешките си права, отколкото всички други уязвими и малцинствени групи в Европа, въпреки че те са едни от най-големите етнически малцинства. Социалните несправедливости, с които се сблъскват, понякога има тенденция да бъдат легитимирани в името на тяхното културно многообразие, докато тяхната социална власт - да се промени това потисническо положение - е ограничена в сравнение с хората от различен произход.

Продължителност: Този модул е предназначен за приключване в рамките на 150 минути. Може да е необходимо повече време за покриване на допълнителните политики и процедури.

Резултати от обучението: До края на тази сесия участниците ще бъдат по-добре запознати с видимите и невидими аспекти, които допринасят за изграждането на културата, като осъзнаят как те могат да се превърнат в средство за тълкуване на света и как да дефинират личното поведение.

Източници

- Раздадени материали 2.1 – "Какво виждате"?
- Раздадени материали 2.2 – "Поздрави за мултикултурализма".
- Раздадени материали 2.3 – "Проучване на концепцията за културата".
- Раздадени материали 2.4 – "Среща с другите".
- Раздадени материали 2.5 – "Среща с Хана".

- **Ангажиране с млади хора с многообразна култура:** Осведоменост за стереотипите, предразсъдъците и културните различия в комуникацията.
- **Значимостта на обучението за културна осведоменост:** Да се обсъди начина, който различните култури използват за тълкуване на поведения, чувства и ценности и да се обмислят културните им навици.

"Поздрави за мултикултурализма!"

Тази дейност се основава на методологията „Световно кафене“, прост, ефективен и гъвкав формат за провеждане на диалог с големи групи. Методологията „Световно кафене“ може да бъде модифицирана, за да отговори на най-различни нужди на участниците. Спецификата на контекста, цифрите, предназначението, местоположението и други обстоятелства са включени в уникалната покана, дизайн и избор на въпроси за всяко събитие.

- **Какво представлява културата?** Потвърждение на видимите и невидими елементи на културата.
- **Межкултурна комуникация:** Осъзнаване на стереотипите, предразсъдъците и културните различия в комуникацията, както и насърчаване на екипно сътрудничество, поведенческа гъвкавост, уважение към разнообразието, съпричастност, откритост, толерантност към двусмислеността и подход с многобройни перспективи.
- **Права на ромите и проблеми пред младите хора от ромски произход/ разбираня:** Ромските деца са значително чреуизмерно представени в държавните грижи в много европейски страни. Ромите в някои случаи представляват над 80% от всички деца, за които се полагаат грижи. ЕЦПР е взел предвид примери от практиката от Чехия, Словакия, Унгария, Сърбия и Албания и е изготвил видеозапис за разкриване на този системен расизъм на всички нива на системата за грижи и съдебните процеси срещу тази социална несправедливост.

"Среща с Хана"

Тази дейност се състои от две части. Това е случай от практиката, който описва насилствената социална реалност, пред която е изправено семейството на ромско момиче. Първо, участниците се приканват да си представят какъв би бил животът на Хана или на членовете на семейството ѝ. След това, този пример от практиката ще бъде използван като пример за поставяне под въпрос на другите лица на системния расизъм спрямо ромската група, както и като предизвикателство срещу тази социална несправедливост.

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групово работи), отворете QR-кода:



Модул 3: Роля и задачи на медиаторите



Основното съдържание на модула включва:

- Потребност от межкултурна медиация.
- Роля на медиатора и други фактори.
- Успешна медиация в училище.
- Употреба на ромски медиатори в Европа.
- Задачи на медиаторите.
- Положителни аспекти на ромските медиатори

Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул осигурява прозорец към основните стъпки на медиационната комуникация. Той изгражда целта на медиатора, докато той развива способността си да успее в тази роля.

Продължителност: Този модул е предназначен да бъде завършен за срок от 110 до 120 минути. Може да е необходимо допълнително време, за да се покрият допълнителните политики и процедури.

Резултати от обучението: До края на тази сесия, участниците ще разбират ролите, целите и задачите на медиаторите и другите фактори, които ги засягат. Те могат и да определят уменията за ефективното развитие на своите професионални резултати.

Ромските медиатори ще бъдат наясно със значимостта на своята работа в полза на общностите; как участието им изгражда мост над празнините в познанието и осведомеността, като по този начин създава предпоставка за разширение на възможностите.

Източници

- Раздадени материали 3.1 – Въведение в межкултурната медиация.
- Раздадени материали 3.2 – Роля, задачи и цел на медиаторите.
- Раздадени материали 3.3 – Роля на ромските училищни медиатори в различните страни.
- Раздадени материали 3.4 – Положителни аспекти на ромските медиатори.



Модул 3: Места за среща



- **Въведение:** Представяне на обучаващото лице и причината, поради която тази тема му/й е интересна. Обяснение и на целта на този модул за обучение и какво ще придобият участниците.
- **Межкултурна медиация:** Разделяне на екипи за обсъждане на въпроси: Какво разбирате за медиацията? Защо е необходима межкултурната медиация? Членовете на групата ще пишат върху флипчарт хартия и ще споделят въведената информация с цялата група.
- **Роля:** Започнете с новините за ромския медиатор. За създаване на дискусия: Използвайте въпроси като: Каква според Вас трябва да бъде ролята на медиаторите? Колко от Вас вече са работили в медиация, особено във връзка с образование и/или работа? Какви са целите на тези видове медиация? Съвместно обучаващото лице ще изброи отговорите на флипчартти.
- **Задачи на медиаторите:** Дискусия по двойки: Отбележете имената на участниците в две групи на малък лист хартия и разпределете числата. Участниците трябва да намерят съответствието. Въпроси: Как бихте оценили себе си като медиатор? (Дайте си резултат до 10). За да станете ефективен медиатор, от какви умения смятате, че се нуждаете? Споделете с групата резултатите: хареса ли Ви тази задача?
- **Положителни аспекти и някои фактори:** За да създадете дискусия, използвайте въпроси, като: Можете ли да определите евентуалните предизвикателства в ролята на медиатор?

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групово работи), отворете QR-кода:



Модул 4: Културни различия, дискриминация и маргинализация



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Модул 4: Места за среща



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



Основното съдържание на модула включва:

- Последници от расизма, дискриминацията и маргинализацията.
- Културни различия, равен достъп до услуги и човешки права.
- Универсална декларация за човешките права.

Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул има за цел да изясни значението на понятията като дискриминация и маргинализация, и тяхната връзка с работата на ромските медиатори. Освен това, той е насочен към свързване на работата на медиатора с принципите на човешките права и недискриминацията.

Продължителност: Този модул е планирано да бъде завършен в рамките на 60 до 90 минути.

Резултати от обучението: До края на тази сесия, участниците ще си създадат разбиране за съществуващите стереотипи и процедурите за повишаване на осведомеността.

Източници

- Раздадени материали 4.1 – Запознаване с основните използвани термини.
- Раздадени материали 4.2 – Културни различия, равен достъп и човешки права.
- Раздадени материали 4.3 – Анализ на случая.
- Раздадени материали 4.4 – Опростена версия на Универсалната декларация за човешките права.

- **Запознаване с основните използвани термини:** Запознаване с основните термини, свързани с дискриминацията, анти-ромските настроения и интеграцията на ромите с използване на специфични примери.
- **Културни различия, равен достъп и човешки права:** Теоретичната част включва информация за културата на ромите, тяхното многообразие и исторически факти. Разликите в ромската култура са обяснени чрез примери и групово работно. Освен това основните културни различия са предимствата/недостатъците са представени в диаграми. Има обяснение на основните човешки права и на начина, по който те се използват във връзка с римското население в страната и ЕС.
- **Анализът на случая** се отнася до предразсъдъците и стереотипите.
- **Опростена версия на Универсалната декларация за човешките права:** въведение.
- **Противоречиви въпроси, свързани с културата и идентичността, в работата на медиаторите:** В работата си медиаторите често се срещат със ситуации, в които трябва да действат по подходящ начин. Например, въпроси, свързани с идентичността и културата на ромските групи, с които работят. Етичният кодекс също споменава някои елементи за това. Ето някои препоръки по този въпрос.
- **Изграждане на положителен климат - превенция и ефективност чрез участие:** Осигуряването на устойчив положителен климат на доверие и сътрудничество между институцията и ромската общност може да бъде постигнато чрез участие. Взаимоотношенията, основани на участие, ще помогнат за предотвратяване на разочарованията и конфликтите и ще увеличат ефективността на работата на институцията с ромите. Присъствието на медиатор вече е показател за загриженост за приспособяване към нуждите на ромите, но ако няма ясен ангажимент за реално участие, работата на медиатора не може да има устойчив положителен ефект. Стълбата на участието представя различни видове взаимоотношения, които една институция може да има с гражданите, които се възползват от нейните услуги. Те са полезни за идентифициране на това как се различава реалното участие от други форми на взаимодействие на дадена институция с нейните бенефициенти.

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групово работно), отворете QR-кода:



Модул 5: Работният цикъл на медиатора



Основното съдържание на модула включва:

- Запознаване с цикъла на обучение на ромските медиатори по заетостта.
- Управление на работен цикъл с участие (4 фази).

За подробна информация относно четирите фази, направете справка с Приложение "Процес на медиация" (стр. 40-44 на настоящия документ).

Забележки на учителя

Кратък преглед: Настоящият модул осигурява ноу-хау за подхода към работния цикъл и изяснява ролята на медиатора във всяка фаза. Той също така определя предимствата и опасностите, свързани с включването на този подход в работата на медиаторите.

Продължителност: Този модул е създаден да продължи 90 минути.

Резултати от обучението: До края на тази сесия, участниците ще разполагат с кратък преглед на работния цикъл на медиатора и неговите основни дейности.

Източници

- **Раздадени материали 5.1 :** Въведение в управлението на работния цикъл с участие.
- **Раздадени материали 5.2 :** От ежедневната работа до планирането с участие.
- **Раздадени материали 5.3:** Фаза 0 - Подготовка.
- **Раздадени материали 5.4:** Фаза 1—Оценка на ситуацията.
- **Раздадени материали 5.5:** Фаза 2—Планиране с участие.
- **Раздадени материали 5.6:** Фаза 3—Прилагане.
- **Раздадени материали 5.7:** Фаза 4—Оценка.

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и груповата работа), отворете QR-кода:



Модул 5: Места за среща

Цикъл на взаимоотношението на менторство

Етап	Характеристики	Ефективна комуникация
Начало на съчетанието	Опознаване	Задавайте въпроси с отворен край
	Първи впечатления	Употребявайте открит (без защита) език на тялото
	Търсене на позитивите във взаимоотношенията	Употребявайте думи, които Ви карат да се чувствате комфортно
	Свързване	Не се страхувайте от тишината
Предизвикателства и тестове	Младешът предизвиква ментора	Бъдете постоянни в контакта си
	Фаза на тестове	Поддържайте уважение
	Преосмисляне на първите впечатления	Изградете механизъм за решаване на проблемите във въпросите си; например "Чудя се как бихме могли да се справим по-добре с това следващия път?"
	На повърхността може да се появят трудни емоции	Повдигнете всички въпроси в началото на комуникацията, например, "Може ли да обсъдим защо не се яви последния път?"
"Истинско" менторство	Може да се появят на различни етапи от взаимоотношенията	Отделете поведението от младежа; т.е. младежът не е невнимателен, поведението му е такова
		Когато е уместно, разкрийте своите лични чувства и преживявания
	Взаимоотношението отново започва да изглежда правилно	Споделете, когато е подходящо
	Изгражда се доверие	Избягвайте да давате съвети и позволете на младежа активно да реши проблемите си
Приключване	При младежа се наблюдава растеж	Използвайте силните страни на младежа, за да насърчите по-дълбоки дискусии
	Формират се "по-дълбока" връзка и свързване	Дайте положителна обратна връзка и не се страхувайте да покажете на младежа, когато нещо Ви е наранило
	Подготовка за приключване	Намерете общ език, за да обобщите чувствата си
	Взаимоотношението може да стане по-дълбоко или младежът може да започне да се отдръпва	Дайте обратна връзка, която описва наблюденията от Вас растеж
	Обмисляне	Бъдете подготвени да слушате и потвърдите евентуалните страхове на младежа

Забележка - Тази рамка е само насока. Различните взаимоотношения се развиват по различни начини.

Модул 6: Създаване на взаимоотношения на посредничество



Основното съдържание на модула включва:

- Разбиране значението на доверието.
- Създаване на взаимоотношения на медиация.
- Цикълът на взаимоотношенията на медиация.
- Граници на взаимоотношенията.
- Кодекс на поведение

Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул ще даде на участниците ясно разбиране за това как да изграждат взаимоотношенията между медиаторите и младите хора, както и за типичните фази на взаимоотношенията на медиация. Той също така предлага съвети за определяне на границите във взаимоотношенията.

Накрая, модулът включва Кодекса на поведение на програмата, който е разработен, за да гарантира безопасността на младия човек и медиатора, както и успеха на съответствието между тях.

Продължителност: Модулът е създаден, така че да бъде завършен за около 60 минути.

Резултати от обучението: До края на тази сесия, участниците ще разбират по-добре взаимоотношенията на медиация, своята роля в изграждането на тези взаимоотношения, и границите, които да предпазват ментора и ромския младеж, както и техните отношения.

Източници

- Раздадени материали 6.1 – създаване на взаимоотношения на медиация.
- Раздадени материали 6.2 – съвместна дейност.
- Раздадени материали 6.3 – работен лист за задаване на цели.
- Раздадени материали 6.4 – цикълът на взаимоотношенията на медиация.
- Раздадени материали 6.5 – Кодекс на поведение.
- Мащабни постери “Граници: къде е Вашето място?”.

Модул 6: Места за среща

- **Кратък преглед:** Този модул ще даде на участниците ясно разбиране за това как да изграждат взаимоотношенията между медиаторите и младите хора, както и за типичните фази на взаимоотношенията на медиация. Той също така предлага съвети за определяне на границите във взаимоотношенията. Накрая, модулът включва Кодекса на поведение на програмата, който е разработен, за да гарантира безопасността на младия човек и медиатора, както и успеха на съчетанието между тях.
- **Разбиране значението на доверието:** Тази дейност има за цел да покаже какво може да почувстват младите хора, когато се запознават с медиатора. Участниците са помолени да се групират в двойки. Един участник е със завързани очи, след което е физически и устно насочван в стаята (или извън нея, ако времето позволява) от своя партньор в продължение на пет минути. След това участниците разменят ролята си. Те говорят за преживяването да бъдат водени и да се доверяват на другия. Фасилитаторът създава връзки между чувствата, които споделят участниците, и как може да се чувства младият човек, когато за пръв път се срещне със своя медиатор.
- **Създаване на взаимоотношението на менторство:** Сесия на обмисляне: Как създавате разбирателство с лица, които срещате за първи път? Обмислете отговорите на участниците. Акцентирайте върху другите стратегии за ангажиране в “Създаването на взаимоотношения на менторство”.
- **Цикълът на взаимоотношенията на менторство:** Въведете цикъла на взаимоотношенията на менторство и акцентирайте върху начина, по който медиаторите трябва да подхождат към различните етапи. Обърнете внимание, че това е обща рамка и че не всички взаимоотношения ще преминат през същата последователност.
- **Граници на взаимоотношенията:** Разговаряйте за ролята на границите във взаимоотношенията на менторство. Медиаторите трябва да са наясно със своите лични граници, какво е подходящо и какво не се притесняват да разкрият за себе си. Те трябва да бъдат наясно и с границите, зададени от програмата, чрез Кодекса на поведение.
- **Кодекс на поведение:** Представяне на “Кодекса на поведение” на програмата.

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групова работа), отворете QR-кода:



Модул 7: Самооценка и гъвкавост



Основното съдържание на модула включва:

- Йерархия на потребностите на Маслоу.
- Самооценка.
- Определяне на понятието “гъвкавост”.
- Риск и защитни фактори.
- Изграждане на гъвкавост.

Забележки на учителя

Кратък преглед: Модулът ще даде на участниците разбиране по отношение на гъвкавостта и елементите, които я изграждат и поддържат. Той представя и защитни фактори, чрез които младежите да преодоляват рисковете (например, лични, познати, свързани с училището и общността).

Продължителност: Завършването на този модул ще отнеме между 55 и 75 минути.

Резултати от обучението: До края на тази сесия участниците ще знаят как да насърчават добрата самооценка. Те ще разберат повече и за значимата роля на медиацията при изграждането на гъвкавост в младежите.

Източници

- Раздадени материали 7.1 - Йерархия на потребностите на Маслоу.
- Раздадени материали 7.2 - Самооценка.
- Раздадени материали 7.3 - Гъвкавост.
- Раздадени материали 7.4 - Изграждане на гъвкавост.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Модул 7: Места за среща



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

- **Кратък преглед:** Модулът ще даде на участниците разбиране по отношение на гъвкавостта и елементите, които я изграждат и поддържат. Той представя и защитни фактори, чрез които младежите да преодоляват рисковете (например, лични, познати, свързани с училището и общността).
- **Йерархия на потребностите на Маслоу:** Представяне и обсъждане на “Йерархията на потребностите на Маслоу”.
- **Самооценка:** Обсъдете самооценката, сесия на обмисляне: Какви са някои от последиците на ниската самооценка? Осигурете раздадени материали и обсъдете допълнителните последици. Въведете стратегии за изграждане на самооценка.
- **Определяне на гъвкавостта:** Въведете понятието “гъвкавост”.
- **Риск и защитни фактори:** Дейност: Определяне на защитни фактори.
- **Изграждане на гъвкавост:** Представете цитати от изследователи на гъвкавостта, проведете сесия на обмисляне: Как можете да помогнете за изграждането на гъвкавостта на младежа, на който сте ментор? Обсъдете отговорите с препратка към раздадените материали за изграждане на гъвкавостта.



За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групово работи), отворете QR-кода:

Модул 8: Активно слушане и комуникация



Основното съдържание на модула включва:

- Какво представлява активното слушане?
- Какво включва активното слушане?
- Защо е важно активното слушане?
- 10 стъпки, за да станете по-добър активен слушател.
- Примери за техники на активно слушане.
- Съвети за активното слушане: Чухте, но слушахте ли?
- Проучване на активното слушане.
- Топ 10 съвети за невербална комуникация.
- Въпрос и отговори.

Модул 8: Места за среща

- **Въведение :** Въведение в темите на обучаващите се лица.
- **Теоретична част:** Обучение, подпомогнато от презентация на PowerPoint.
- **Сесия на въпроси и отговори:** Обсъждане по темата.
- **Упражнения:** Анализирайте собственото си поведение в комуникацията, Какво считате за работни точки във Вашия собствен стил на активно слушане? Опишете стила на активно слушане на другите. Той съответства ли на тяхното мнение?

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и груповата работа), отворете QR-кода:



Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул осигурява кратък преглед на активното слушане. Той обяснява какво представлява и включва активното слушане. В този модул участниците научават защо активното слушане е важно и покриват 10 стъпки, за да станат по-добър активен слушател. Модулът предлага някои примери на техники на активно слушане и важни съвети за активно слушане. Проучването на активното слушане е край на част 1. В част 2 се обяснява задълбочената аналитична информация за невербалната комуникация, като се предлагат топ 10 съвети за невербална комуникация. С въпросите и отговорите се приключва теоретичната част. След това е време за упражнения.

Продължителност: Този модул е създаден, за да бъде приключен в рамките на 80 до 120 минути. Може да е необходимо повече време, за да се покрият допълнителните политики и процедури.

Резултати от обучението: До края на тази сесия участниците ще разбират значението на активното слушане и комуникацията като цяло.

Източници

Раздадени материали 8.1 – Title-da

Раздадени материали 8.2 – Какво представлява активното слушане?

Раздадени материали 8.3 – Какво представлява активното слушане – 2?

Раздадени материали 8.4 – Защо е важно активното слушане?

Раздадени материали 8.5: Защо е важно активното слушане – 2?

Раздадени материали 8.6: Примерни техники на активно слушане

Раздадени материали 8.7: Съвети

Раздадени материали 8.8: Проучване на активното слушане

Раздадени материали 8.9: Топ 10 съвети за невербална комуникация: Овладейте изкуството на невербалната комуникация чрез тези съвети

Раздадени материали 8.10: Съвети за невербална комуникация

Раздадени материали 8.11: Съвети за невербална комуникация – 2

Раздадени материали 8.12: Съвети за невербална комуникация – 3

Раздадени материали 8.13: Съвети за невербална комуникация – 4

Раздадени материали 8.14: Съвети за невербална комуникация – 5

Раздадени материали 8.15: Съвети за невербална комуникация – 6

Раздадени материали 8.16: Въпроси и отговори



Основното съдържание на модула включва:

- *Определение на юношеството.*
- *Разбиране на трудностите и промените, през които трябва да преминат юношите.*
- *Реалността на младежите в наши дни.*
- *Сравнението между многообразните групи от юноши.*

Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул осигурява подробно разбиране на определението за юношество и трудностите, пред които юношите се изправят при преминаването от детство в юношество. Освен това, той дава описание на младежите в наши дни, а участниците ще имат възможността да обсъдят чрез своя опит значимостта на юношеството.

Продължителност: Този модул е създаден, за да бъде приключен за 110 минути. Допълнително време може да е необходимо, за да се покрият допълнителните политики и процедури.

Резултати от обучението: До края на този модул участниците ще разбират термините: юношество, младост и тяхната връзка с населението, например, с ромското население.

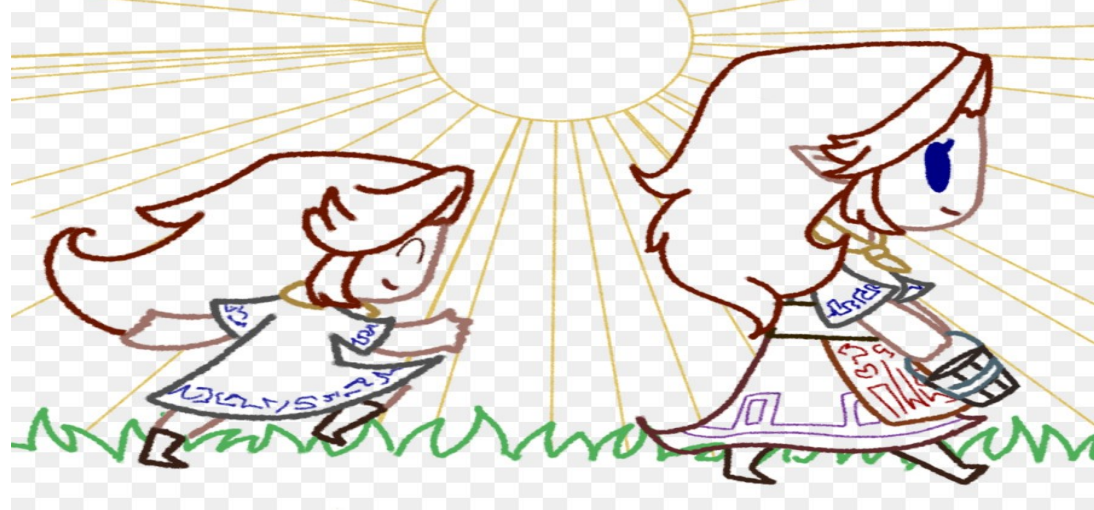
Източници

Раздадени материали 9.1 – Определение на юношеството.

Раздадени материали 9.2 – Разбиране на трудностите и промените, през които юношите трябва да преминат.

Раздадени материали 9.3 – Реалността на младежта в наши дни.

Раздадени материали 9.4 – Връзката между юношество и младост при ромското население.



Модул 9: Места за среща



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

- **Кратък преглед:** Този модул осигурява подробно разбиране на определението за юношество и трудностите, пред които юношите се изправят при преминаването от детство в юношество. Освен това, той дава описание на младежите в наши дни, а участниците ще имат възможността да обсъдят чрез своя опит значимостта на юношеството.
- **Определение на юношество:** Всеки участник ще напише на празен лист чувства/мисли/преживявания/спомени/изображения от своя собствен опит по време на юношеството. Обучителят ще обсъди с всички участници и ще състави резултатите от дискусията.
- **Разбиране на трудностите и промените, през които юношите трябва да преминат:** Осигурете кратък преглед на трудностите и промените, които възникват по време на юношеството.
- **Реалността на младежта в наши дни:** Помолете участниците да сравнят 80-те, 90-те, 00-те и 10-те години.
- **Сравнение между многообразни групи от юноши:** Много младежи в нашата общност имат многообразен културен произход, с различни преживявания и подходи към живота им. Тези разлики осигуряват богат опит, но може да означават и недоразумения, които може да възникнат чрез допускания относно начина, по който нещата "трябва" да бъдат направени.

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групово работно), отворете QR-кода:





Основното съдържание на модула включва:

- *Определение за конфликти.*
- *Разбиране на гнева като усещане при конфликти.*
- *Разрешаване на конфликтите.*
- *Модел на решаване на проблеми.*

Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул осигурява адекватно разбиране на термина “разрешаване на конфликти” и причините, които водят до тях. Той разглежда мислите и чувствата, които конфликтите могат да провокират, и начина за справяне с тях. Той осигурява и описание на модела на решаване на проблемите.

Продължителност: Този модул е създаден, за да бъде завършен в рамките на 80 до 120 минути. За покриване на допълнителните политики и процедури може да е необходимо допълнително време.

Резултати от обучението: До края на тази сесия участниците ще разбират термина “разрешаване на конфликти”. Освен това те могат да свържат мислите и чувствата при разрешаването на конфликтите. Те могат да разпознаят стиловете на разрешаване на конфликти и начинът, по който те може да се прилагат в различен контекст. Накрая те могат да разберат концепцията на термина “решаване на проблеми”.

Източници

- Раздадени материали 10.1 – Определение за конфликти.
- Раздадени материали 10.2 – Причини и резултати от справянето с конфликтите.
- Раздадени материали 10.3 – Справяне с конфликтите.
- Раздадени материали 10.4 – Модел на разрешаване на проблеми.

- **Кратък преглед:** Този модул осигурява адекватно разбиране на термина “разрешаване на конфликтите” и причините, които водят до тях. Той разглежда мислите и чувствата, които конфликтите могат да провокират, и начина за справяне с тях. Той осигурява и описание на модела на решаване на проблемите.

- **Определение за конфликти:** Осигурете кратък преглед на определението за конфликти.

Упражнение: Пръчките

Участниците ще бъдат разделени в двойки по двама. Всяка двойка ще има пръчка. Пръчката ще се поддържа с един пръст от всеки от участниците. Целта е с пръчката да се достигне срещуположния край на стаята. Нека видим какво ще се случи. Обсъдете с участниците как се чувстват и за какво са си мислили по време на опитите.

- **Разбиране на гнева като усещане при конфликтите:** Гневът е силно усещане, което може да се наблюдава при повечето спорове, кавги и конфликти.

Упражнение: Разбиране на гнева като усещане при конфликтите

Обучителят предлага на участниците да обсъждат тема с противоречиви аспекти. Той чертае линия на пода (въже, залепваща лента) от едната до другата страна на стаята. Всяка страна на стаята представлява позицията по отношение на темата. Обучителят моли участниците да застанат от едната страна в зависимост от възгледите си. Той предлага на участниците да наблюдават себе си и другите. По време на дейността обучителят приканва участниците да сменят позицията си, ако усещат, че искат да се преместят и да наблюдават още веднъж обстановката и себе си. Обучителят и участникът обсъждат какво се е случило и как са се почувствали.

- **Справяне с конфликтите:** Всеки може да се научи да се справя с конфликтите чрез практикуване на няколко лични умения.

Дейност: Справяне с конфликтите

Обучителят приканва всички участници да напишат на празен лист своите лични ценности, вярвания и потребности. След това обучителят представя в 3 колони (ценности, вярвания, потребности) резултатите на групата. След това участниците наблюдават, обсъждат и правят заключения.

- **Модел на разрешаване на проблеми:** Медиаторите може да използват модели за разрешаване на проблеми с младежите и да им помогнат да подобрят уменията си за разрешаване на проблемите

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групово работно), отворете QR-кода:



Модул 11: Обучение на ромите



Основното съдържание на модула включва:

- Въведение.
- Ценности и перспективи на инклузивното образование.
- Размери на инклузивното образование.
- Образование на местно ниво.
- SWOT-анализ.
- Учебен план.
- Човешки ресурси (ЧР).
- Фокус върху бенефициента.



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

Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул представя общи подробности за провеждането на акта на обучението в контекста на националното законодателство и безусловно на Европейско ниво. Освен това, този модул осигурява информация за методологията и образователната рамка, разработена на местно ниво от институция, осигуряваща програми за инклузивно образование.

Продължителност: Този модул е създаден, за да бъде завършен в рамките на 80 до 120 минути. За покриване на допълнителните политики и процедури може да е необходимо допълнително време.

Резултати от обучението: До края на тази сесия участниците ще разбират ролята на ценностите и как да прилагат акта на инклузивно образование на местно ниво. Те ще придобият знания относно: структурата и методите на образование, използвани за ангажиране на ромските деца в процеса на образованието; структурирана информация относно възможностите за развитие; причини, забавящи процеса на интеграция; ангажираните човешки ресурси; евентуалните фактори, които биха могли да насърчат ангажирането на ромите в образователния процес. Ще бъдат представени и някои местни резултати.

Ресурси

Раздадени материали 11.1 – Международната конвенция за правата на детето, Член 30.

Раздадени материали 11.2 – Измерения на инклузивното образование.

Раздадени материали 11.3 – Образование на местно ниво.

Раздадени материали 11.4 – SWOT-анализ.

Раздадени материали 11.5 – Учебен план.

Раздадени материали 11.6 – Човешки ресурси.

Раздадени материали 11.7 – Фокус върху бенефициента.



Модул 11: Места за срещи



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

- **Въведение:** Представяне на учителя и целите на модула.
- **Принципи и законова рамка:** Фокусира се върху децентрализацията, насърчава ефективността и окуражава партньорството в икономическа и социална обстановка.
- **Ценности и перспективи на образованието:** Представяне на Международната конвенция за правата на детето.
- **Измерения на инклузивното образование:** Ефективната образователна система във всяка страна-членка на ЕС се базира на три измерения, които трябва да бъдат обяснени.
- **Образование на местно ниво**
- **SWOT-анализ, проведен от основния доставчик на образователни услуги:** Представяне на мястото за среща на училището между жизнените стратегии на ромското население.
- **Учебен план:** Учебният план е съставен, така че да покрива две основни посоки: Гарантиране на равен достъп до образованието и използване на "втория шанс".
- **Човешки ресурси:** Осигуряване на качеството на процеса на преподаване-обучение и образователните услуги.
- **Фокус върху бенефициента:** представяне на дейностите, проведени през последната година.

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групова работа), отворете QR-кода:





Основното съдържание на модула включва:

- Запознаване с текущата ситуация на заетостта на ромите.
- Фактори, водещи до безработицата при ромите.
- Възможности за работа за ромите в Европа.

Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул осигурява информация за текущата ситуация на заетостта на ромите в ЕС. Той обяснява и основните проблеми, пред които са изправени местните власти, по отношение на заетостта и във връзка с образователните и културни различия на ромите.

Продължителност: Този модул е създаден да продължи приблизително от 60 до 70 минути.

Резултати от обучението: До края на тази сесия участниците ще разбират основните проблеми, пред които ромите са изправени, когато започнат да търсят работа, и евентуалните възможности, които имат на местно ниво.

Източници

- Раздадени материали 12.1: Настояща ситуация на заетостта на ромите.
- Раздадени материали 12.2: Сегрегация, маргинализация, бедност и изключване.
- Раздадени материали 12.3: Фактори, водещи до социалното изключване на ромите.
- Раздадени материали 12.4: Възможности за работа в Европа.

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групова работа), отворете QR-кода:



- **Въведение:** Представяне на текущата ситуация на заетостта на ромите на национално и международно ниво. Представяне на видовете работни дейности/места, които ромите могат да заемат. Ще има и работна група с игра, назначаваща работни позиции, които много рядко се дават на ромите. Очаква се обмисляне на ситуацията.

- **Сегрегация, маргинализация, бедност и изключване:** Съществува връзка между сегрегацията, маргинализацията, бедността и изключването. Значимостта на придобиването на образователен сертификат (т.е. сертификат от средно училище, професионална квалификация или диплома за висше образование) е свързана с придобиването на по-добро работно място по отношение на стабилност и заплата. Очевидно, по-високата квалификация осигурява повече възможности за заетост. По-голямата сегрегация включва по-голям риск от оставане без работа или заемане на неквалифицирани или неофициални работни места. Някои проучвания посочват, че броят на ромите, които са останали без работа за повече от 24 месеца, е много висок.



Работните места на пълно работно време и възможността за наемане на работа са свързани с образованието: ромите, завършващи средно (долна и горна степен) и висше образование (например, бакалавърска, магистърска, докторска степен) е по-вероятно да работят на пълно работно време. Обратно на това, ромите, които са посещавали няколко години или са завършили начално училище, е по-вероятно да останат безработни.

- **Фактори, водещи до социалното изключване на ромите:** Очевидно, животът в бедност може да допринесе за развитието на култура на бедност. Например, серия от нефункционални навици и норми, които, до известна степен, поддържат трайно бедността и финансовата зависимост. Ако това е вярно, което не е гарантирано и не трябва да се приема за факт, то би могло да доведе до един вид омагьосан кръг. За да се преодолее, е подходящо да се създаде карта на евентуалните причини/фактори зад ситуацията.
- **Възможности за работа в Европа:** въвеждане на портала EURES на ЕС и местните възможности за лица, търсещи работа.

Модул 13: Гаранция за младежите



Основното съдържание на модула включва:

- Разбиране на Вашите ценности.
- Правата на младежите.

Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул акцентира върху значимостта на разбирането на ценността на медиаторите, Етичния кодекс на медиаторите (ROMED) и правата на младежите.

Продължителност: Този модул е създаден, за да бъде завършен в рамките на 80 до 120 минути. Може да е необходимо допълнително време, за да се покрият допълнителните политики и процедури.

Резултати от обучението: До края на тази сесия участниците ще разбират ролята на ценностите и правата на младежите. Те ще бъдат наясно със своето задължение да се грижат и разбират значимостта на поверителността в добрите взаимоотношения на менторство.

Източници

- Раздадени материали 13.1 – Разбиране на Вашите ценности.
- Раздадени материали 13.2 – Етичен кодекс на медиаторите (ROMED).
- Раздадени материали 13.3 – Права на младежите.

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групово работно), отворете QR-кода:



- **Разбиране на Вашите ценности:** Теоретичната част в сътрудничество с участниците.
- **Етичен кодекс на медиаторите (ROMED):** Представяне на етичния кодекс и дискусия.
- **Права на младежите:** Теоретична част в сътрудничество с участниците: Човешките права са като броня: те Ви защитават. Те са като правила, защото Ви казват как можете да се държите, и като съдии, защото можете да апелирате към тях. Те са абстрактни като емоциите и, също като емоциите, принадлежат на всички и съществуват, без значение от случващото се. Те са като природата, защото могат да бъдат нарушени, и като духа, защото не могат да бъдат унищожени. Като времето, третират всички нас по еднакъв начин—богати и бедни, стари и млади, бели и цветнокожи, високи и ниски. Те ни предлагат уважение и ни зареждат с желание да третираме останалите с уважение. Като добротата, истината и справедливостта, понякога може да не сме съгласни с определението им, но ги разпознаваме, щом ги видим нарушени.

Основното съдържание на модула включва:

- История и развитие на медиацията по заетостта.
- Резултати от медиацията по заетостта.
- Отговорности и изисквания към медиатора по заетостта.

Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул осигурява въведение в посредничеството за заетост в Европа.

Продължителност: Този модул е създаден, за да бъде завършен в рамките на 40 до 60 минути. Може да е необходимо допълнително време, за да се покрият допълнителните политики и процедури.

Резултати от обучението: До края на тази сесия участниците ще разбират как работят медиаторите по заетостта в Европа и какви практики могат да се прилагат в другите страни.

Източници

- Раздадени материали 14.1 – История и развитие на медиацията по заетостта.
- Раздадени материали 14.2 – Отговорности и изисквания за медиатора по заетостта.
- Раздадени материали 14.3 – Резултати от медиацията по заетостта.

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и груповата работа), отворете QR-кода:



- **Защо медиация на работното място:** Признание и разбиране, самоутвърждение, графици и скорост, рентабилност, поверителност, устойчивост на споразумението за медиация.
- **Стъпките в процеса на медиация:** Начални изявления, определяне на проблема, определяне на аспектите и задаване на дневния ред, намиране на решения, подготвително съвещание (по избор), споразумението.
- **Видове проблеми на работното място, където медиацията наистина може да помогне?** Проблеми между служители, проблеми, свързани с ефективността, тормоз, оплаквания, прекратяване на заетостта и т.н.
- **Защо работодателите трябва да обмислят добавянето на медиация към техния комплект с инструменти от връзки със служителите:** като минимум, ползата от употребата на медиацията като първа стъпка при адресирането и разрешаването на спорове на работното място дава на всяка страна по-добро разбиране за аспектите и проблемите на спора на поверително, независимо и непублично място. Медиацията предлага на страните възможността да разрешат бързо спора и им дава глас и роля при определяне на решението. Дори ако медиацията не доведе до съгласие и възникне съдебно дело, страните ще разберат добре естеството на спора и фактите около него.
- **Кой е ефективен медиатор на работното място?** Най-ефективният медиатор на работното място е сертифициран медиатор, който е завършил обучение по медиация според призната учебна програма за медиация. Сертифицираните медиатори са обучени в основните умения на независимостта и неутралитета и добре разбират процеса на медиация.



Основното съдържание на модула включва:

- Ролята на медиацията в насърчаването на уважение към човешките права и социалното включване на ромите.
- Как да организирате Вашия процес на медиация/менторство.
- Инструменти за осъществяване на мониторинг и оценяване на резултатите.
- Инструменти за ефективно сътрудничество със заинтересованите страни.

Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул осигурява кратък преглед относно процеса на медиация. Първо, участниците се въвеждат в темата за заетостта на ромите чрез кинестетична дейност. След това той разглежда петте етапа на процеса на медиация. Освен това, модулет включва инструменти за прилагане и наблюдение на процеса и инструментите, използвани за оценка на процеса. Накрая, модула включва дейност за картиране на заинтересованите страни, докато същевременно разширява познанията относно инструментите, които могат да се използват за гарантиране на ефективно сътрудничество с тях.

Продължителност: Този модул е създаден, за да бъде завършен в рамките на 145 минути. Може да е необходимо допълнително време, за да се покрият допълнителните политики и процедури.

Резултати от обучението: До края на тази сесия участниците ще разбират настоящите стереотипи и трудности пред ромите по отношение на заетостта. Те ще бъдат наясно с тяхната многоизмерна роля в процеса на медиация и ще разбират значимостта на планирането и сътрудничеството с други лица. Накрая, участниците ще бъдат подготвени да използват някои прости инструменти за планиране, прилагане, мониторинг и оценка на техния процес по време на работата им.

Източници

- Раздадени материали 15.1 – Дейност “Една стъпка по-близо до осъзнаването”.
- Раздадени материали 15.2 – Петте етапа на процеса на медиация.
- Раздадени материали 15.3 – Инструменти за прилагане, мониторинг и оценка на резултатите.
- Раздадени материали 15.4 – Дейност и инструменти “Бъди наясно (с опасностите)” за ефективно сътрудничество със заинтересованите страни.

- **Въведение:** конферансиетата представят себе си, участниците представят себе си на своя съсед, а съседът казва на групата защо съседът им би искал да стане медиатор, какви мисли, че ще бъдат някои от предизвикателствата, или описва как е помогнал на друго лице да постигне своя цел в миналото. Участниците казват на цялата група с кое умение или характеристика съседът им ще допринесе за медиацията.
- **Кратък преглед:** Този модул осигурява кратък преглед на процеса на медиация. Първо, участниците се запознават с темата за заетостта на ромите чрез кинестетична дейност. След това те разглеждат петте етапа на процеса на медиация. Освен това, модулет включва инструменти за прилагане и наблюдение на процеса и инструментите, използвани за оценяването му. Накрая, по време на модула се провежда дейност за картиране на заинтересованите страни, докато в същото време се повишава познанието относно инструментите, които може да се използват за осигуряване на ефективно сътрудничество с тях.
- **Медиатор, човешки права и заетост на ромите:** Въведете темата за предразсъдъците при ромите по отношение на заетостта и проведете дейността “Една стъпка по-близо до осъзнаването”. Обсъдете и обмислете с групата значението на това да бъдеш/станеш осъзнат относно местната и глобалната ситуация.
- **Как да организирате своя процес на медиация/ менторство:** Представете петте етапа на процеса на медиация: Фаза 1: Подготовка-събиране на данни, Фаза 2: Нужда от идентификация, Фаза 3: План за действие и Фаза 4: Прилагане на дейностите.
- **Инструменти за прилагане на наблюдение и оценка на резултатите:** Представяне на инструментите за прилагане, наблюдение и оценка на резултатите.
- **Инструменти за ефективно сътрудничество със заинтересованите страни:** За ефективно сътрудничество със заинтересованите страни от Вашата местна общност, първо трябва да бъдете наясно с техните многообразни позиции и евентуалната подкрепа, която може да (не) получите. Представете инструментите за ефективно сътрудничество със заинтересованите страни: Моделът на изразстване и межкултурния форум.

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групова работа), отворете QR-кода:



Модул 16: Заключение и оценка



Основното съдържание на модула включва:

- Фаза на оценка в работата на медиатора.
- Подходи за подобряване работата на медиаторите.
- Гарантиране на ефективното и устойчиво влияние.

Забележки на учителя

Кратък преглед: Този модул осигурява информация за разбирането на ползите и предизвикателствата на употребата на подход на участие за оценка на развитието на способности за планиране и провеждане на сесия за оценка с участие. Освен това, той цели да стимулира допълнително обучението сред партньорите, да подкрепи и изясни проблемите, които все още са объркващи за някои членове на групата. Цялостната цел на модула е да развие способности на конструктивно мислене и планиране у участниците.

Продължителност: Този модул е създаден да бъде приключен в рамките на 90 до 120 минути.

Резултати от обучението: До края на тази сесия участниците ще разбират как да стимулират положителните нагласи към бъдещото приложение на елементите, отнасящи се до обучението.

Източници

- Раздадени материали 16.1 – Въведение.
- Раздадени материали 16.2 – Ползи и предизвикателства на процеса на оценяване.
- Раздадени материали 16.3 – Процес на оценяване на практика.
- Раздадени материали 16.4 – Осигуряване на положително влияние

За по-подробна информация относно планирането на модулите и практическо използване на местата за срещи (упражнения и групово работи), отворете QR-кода:



- **Въведение:** Обучителят представя оценката чрез участие чрез слайдове. Това може да бъде предшествано от дискусия в групата относно формата на оценка, която участниците използват и знаят.
- **Ползи и предизвикателства на процеса на оценяване:** Участниците са разделени в две групи, търсещи ползите и предизвикателствата на подхода на оценка чрез участие. Групите ще споделят своите открития, след което ще има обща дискусия.
- **Процес на оценяване на практика:** Всеки участник получава малък лист хартия и е помолен да напише въпрос относно темите, засегнати в обучението, в частност свързани с нещо, за което не е сигурен. Всички листове се събират в кутия. Участниците подред ще вадят един въпрос от кутията и ще го прочитат на глас на цялата група. Всеки, който има отговор, може да го сподели. За всеки въпрос са възможни няколко отговора или коментара. Това продължава, докато бъдат дадени отговори на всички въпроси.
- **Осигуряване на положителното влияние:** Участниците са разделени на групи от четири/петима и са помолени да отговорят на въпросите, зададени на местата за срещата. Препоръчва се участниците да бъдат разделени, така че всяка група да има еднакъв произход (място на раждане, работа, образование, интереси). Един представител от всяка група ще сподели основните елементи на техните отговори. След това ще се проведе обща дискусия относно приноса на участниците в програмата.



Приложение: Процес на медиация

#Фаза 1



Имайте предвид **Етичния кодекс**, а именно:

- Уважавайте човешките права и достойнството на всички лица, и действайте с почитеност и честност при изпълнението на задълженията си.
- Постарайте се да осигурите равен достъп до права, докато спазвате законовите изисквания и административните процедури.
- Поемете отговорността да помагате на засегнатите лица да намират взаимно удовлетворяващи решения, но не се чувствайте задължени да осигурявате решения на всички проблеми, повдигнати от бенефициентите или персонала на институцията.
- Бъдете проактивни, с навременни реакции, и разработете устойчиви превантивни дейности.
- Пазете поверителността на информацията, получена в хода на професионалните дейности.
- Не използвайте ролята и възможностите си, за да манипулирате или наранявате другите.
- Разграничавайте ясно професионалните и личните дейности.
- Уважавайте традициите и културата на

общностите, ако те отговарят на основните принципи на човешките права и демокрацията.

- Отнасяйте се с всички членове на общността с еднакво уважение и разгласявайте публично ситуациите на конфликт на интереси.

- Работете в сътрудничество с другите медиатори и професионалисти (Етичен кодекс на ROMED).

Подгответе кратка презентация (официална и неофициална) на своите роли и задачи.

Съберете информация за хората в ромската общност, които имат някакво влияние и е вероятно да подкрепят работата Ви. Този вид информация можете да получите от:

Членове на ромската общност;

Институции, ангажирани с ромите;

Неправителствени организации;

Други медиатори/ професионалисти, които общуват (или не) с ромите.

Приложение: Процес на медиация

#Фаза 2



След като се подготвите, трябва да направите следното: ⇒ Изискванията и ресурсите, необходими за достъп до източниците.

- Картирайте всички ключови заинтересовани страни от публичните институции с официално и неформално влияние върху процесите на вземане на решения.

- Взаимодействайте с Вашите източници и събирайте данни:

⇒ Статистически данни, възприятия, мнения, ежедневни преживявания (интервюта, групи за фокус, бази данни).

- Картирайте всички ключови заинтересовани страни от гражданското общество с официално и неформално влияние върху процесите на вземане на решения.

⇒ Помолете хората, с които общувате, да Ви препоръчат други източници/лица.

- Задайте целите на оценката, методите за събиране на данните относно потребностите и техниките, използвани за анализ.

- Организирайте събраните от Вас данни

⇒ Обработете данните, по начин, който е едновременно функционален и значим.

- Вашата оценка не трябва да бъде ИНТЕЛИГЕНТНА, а ПО-ИНТЕЛИГЕНТНА: Специфична, измерима, постижима, съответна, обвързана с времето, оценена, повторно оценена (в случай че оценката не отговаря на първоначалните цели).

⇒ Помолете за помощ подходящо лице, без да давате лични данни.

- Можете да включите и SWOT-анализ, за да бъдете наясно със силните и слабите страни, възможностите и заплахите на определянето на оценката/потребностите.

⇒ Илюстрирайте ги ясно, за да имате ясна представа за многобройните измерения на проблема.

- Планирайте процеса и определете:

⇒ Вида на необходимата информация;

⇒ Евентуалните източници на информация;

Приложение: Процес на медиация

#Фаза 3



- Въз основа на определянето на потребностите, можете да организирате среща, включваща членове от ромската общност и членове на персонала на обществените институции.
 - Подходът на участие в плана за действие може да бъде разделен на:
 - ⇒ Подход с ниско ниво на участие (споделяне на информация с еднопосочна комуникация или консултация с двупосочна комуникация).
 - ⇒ Подход с високо ниво на участие (сътрудничество, при което има споделяне на контрола върху решенията и ресурсите, и упълномощаване, при което контролът на решенията и ресурсите се прехвърля).
 - Задайте резултатите от оценката в отворена дискусия, запишете предложенията, искайте и давайте обратна връзка, когато е необходимо. Осигурете безопасен и конструктивен диалог, фокусиран върху намирането на решения.
 - Несъгласията може да са ползотворни; решенията обаче трябва да се базират на консенсус.
 - Обяснете своята цел в специфични дейности и времеви рамки с необходимите ресурси.
- Цел:** Поставете и постигнете съгласие върху целта (можете да приложите ПО-ИНТЕЛИГЕНТНАТА техника, предложена по-рано).
- Реалност:** Колко близо или далеч е настоящата ситуация по отношение на зададената цел (можете да използвате заключенията от Вашата първоначална оценка и SWOT-анализа, предложен по-рано). Запишете отговорите, постигнете консенсус и се върнете на целта си. Направете поправки, ако е необходимо.
- Пречки и възможности:** Възприемете експериментален и актуален подход при определянето на евентуалните пречки (може да използвате заключенията от SWOT-анализа, използван по-рано). Обмислете и запишете всички евентуални възможности, които може да са налице относно пречките. Изберете тази, която работи най-добре за Вас.
- Път напред:** Преобразувайте възможностите в действия, за да постигнете целта и запазите баланса, ангажираността и мотивацията на ромските членове, екипа, както и Вашите собствени.

Моделът на ИЗРАСТВАНЕ

Приложение: Процес на медиация

#Фаза 4



- Въз основа на плана за действие, създаден в предходната фаза, трябва да приложите мерките и дейностите, за които сте взели решение.
 - Уверете се, че всички лица, ангажирани в дейностите, са запознати с плана за действие и по-специално с целите и очакваните промени и подобрения.
 - Членовете на общността също трябва да са запознати с плана за действие, за да се гарантира, че всичко е разбрано и/или за осигуряване на допълнителни обяснения.
 - Не забравяйте своята роля на медиатор. Трябва да приложите дейностите, за които сте поели отговорност.
 - Проведете формираща оценка и преценете какво е направено до настоящия момент, осигурете помощ, определете и отстранете евентуалните пречки. На последно място, но не по важност, предложете окуражаване!
 - Проследете постигнатия до момента прогрес и информирайте членовете на общността и на персонала на институциите—заинтересовани страни.
 - Организирайте срещи с лицата, ангажирани или засегнати от дейностите, включително тези, които не са ангажирани директно с тях.
 - Разгледайте напредъка на плана за действие; бъдете отворени за предложения и молби,
- като имате предвид, че целите на плана за действие няма да се променят.
- Организирайте срещи с лицата, отговорни за осигуряването и прилагането на дейностите от плана за действие, но и с другите хора, които проявяват интерес към тях.
 - Планирайте и обявете тези срещи достатъчно рано, докато също информирате участниците да:
- ⇒ Опишат постигнатите резултати и възникналите трудности и
- ⇒ След това да се фокусират върху анализа на евентуалните решения.
- Организирайте последна ревизионна среща, на която да обсъдите: изпълнените дейности, дейностите, които се нуждаят от повторно формулиране, допълнение на нови задачи и преразглеждане на отговорностите.

Приложение: Етичен кодекс за медиаторите

1. Уважава човешките права и достойнството на всички лица и действа честно и почтено при изпълнението на задълженията си

Като показва ясно тази перспектива на човешките права и уважава човешкото достойнство, медиаторът ще има доверието на ромската общност и обществената институция и ще бъде уважаван като професионалист със специфични задачи. По този начин медиаторът ще бъде и ролеви модел за членовете на ромската общност и за персонала на институцията, взаимодействаща с тях.

2. Работи, за да гарантира равен достъп до правата, същевременно спазвайки законовите изисквания и административните процедури

Основната мисия на медиатора е да гарантира, че членовете на ромската общност имат пълен достъп до своите права и са подкрепени при преодоляването на евентуалните бариери, които биха могли да застрашат истинското равенство в правата. Това означава понякога, че трябва да се вземат специални мерки, за да се вземат предвид специфичните нужди и възможности на ромите. Тези мерки обаче не трябва да бъдат индивидуални изключения от спазването на административните изисквания. Когато е необходимо, медиаторът трябва да покаже на засегнатите институции, че е необходима промяна в специфична процедура. Този подход е съвместим, единствено с принципите на демокрация и върховенство на закона.

3. Е отговорен за оказване на помощ на засегнатите лица да намерят взаимно удовлетворяващи решения, но не носи отговорност за предоставянето на решения на всички проблеми, повдигнати от бенефициентите или персонала на институцията

Медиаторът ще изслушва потребностите на членовете на ромската общност и персонала на институцията и ще им помогне да се разбират. Медиаторът не трябва да търси "виновника", за да реши кое е най-доброто решение, нито да казва на ромите или персонала на институциите какво да правят. Неговата роля е да попита засегнатите страни как биха искали ситуацията да се промени, какво могат да направят по този въпрос и каква помощ от медиатора е нужна. Това прави медиатора независим, но ангажиран и внимателно подхождащ по балансиран начин към нуждите на ромите и персонала на обществената институция. Това предотвратява и неправомерни молби и необоснован натиск от двете страни.

Приложение: Етичен кодекс за медиаторите

4. Е проактивен, с навременни реакции и разработва стабилни дейности за превенция

В много случаи ромите не знаят правата си и как да ги използват. В този смисъл медиаторът ще бъде проактивен, няма просто да чака да се появи проблем, а ще анализира трайно ситуацията и ще повиши информираността на всички заинтересовани страни относно откритите проблеми. Незабавни отговори са дадени по всички случаи, а за ситуациите е сигнализирано от членовете на общността или персонала на институциите. Намереният анализ на различните предизвикателства и решения води до идеи за добре планирани дейности на превенция, избягвайки повторение или удължаване на проблематичните ситуации.

5. Пази поверителността на информацията, получена в хода на професионалните дейности

Цялата информация, получена в процеса на работа, ще се пази поверителна, няма да се разкрива на други лица или институции, освен ако не е налице изрично съгласие на лицето, дало информацията, като единственото изключение при тези ситуации ще бъде, когато безопасността на някое лице е застрашена. Тези, които разговарят с медиатора, трябва да бъдат информирани за задължението за поверителност. Никой, дори началникът на институцията, наела медиатора, няма право да го моли да нарушава поверителността. Получената информация, към която има общ интерес, може да бъде съобщена, така че да се запази анонимността на източника, с неговото съгласие.

6. Не използва своята роля и/или правомощия, за да манипулира или наранява други лица

Ролята на медиатора осигурява достъп до информация и серия контакти в общността и институциите. Медиаторът не трябва да използва правомощията, генерирани чрез тази информация или прерогативите, свързани с неговата роля, за да манипулира или наранява други лица.

7. Уважава традициите и културата на общностите, в случай че те са съвместими с основните принципи на човешките права и демокрацията

Някои общности имат специфични традиции, начини на живот и културни норми, различни от тези на по-голямата част от обществото. Медиаторът ще се запознае с тези традиции и норми, ще ги уважава и ще подкрепя аутсайдерите също да ги разбират и уважават. Единственото изключение е, когато нормите или обичаите на общността не са съвместими с принципите на човешките права и демокрацията.

8. Ще се отнася към всички членове на общността с еднакъв респект и ще разгласява публично ситуацията на конфликт на интереси

Независимо от своя пол, възраст, статус в обществото и т.н. медиаторът ще демонстрира еднакво уважение към всички бенефициенти и ще третира молбите им по прозрачен и честен начин. Когато на някой е даден приоритет по определен въпрос, причината трябва да бъде ясна за всички и обоснована. Когато роднините на медиатора или други лица, близки до него, са участници в конфликт, ситуацията трябва да бъде посочена и трябва да се поиска външна помощ за медиацията.

9. Прави ясно разграничение между професионалните и личните дейности

Медиаторът трябва да изясни границите между професионалните дейности и личния живот. Силната отдаденост на проблемите на общността не означава да бъде достъпен през цялото време за молбите на членовете на общността. Те трябва да бъдат информирани за работния график на медиатора и за начините, по които могат да се свържат с него.

10. Си сътрудничи с другите медиатори и другите професионалисти

Медиаторът е професионалист, който трябва да поддържа силно сътрудничество с другите професионалисти (здравни специалисти, социални работници, учители и т.н.), за да изпълнява задачите си. Медиаторите ще се подкрепят в своята работа. Всички медиатори ще използват наличните за тях възможности, за да обменят опит и да споделят успешни решения и полезна информация.

