



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



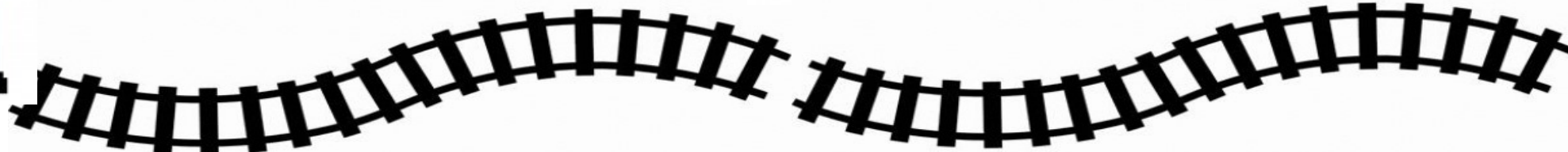
ROMANI
AMBASSADORS



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΡΟΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ



ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ



“Ένταξη μέσω της ανταλλαγής εμπειριών στην εκπαίδευση των νέων Ρομά”
2017-3-CZ01-KA205-046733



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



Erasmus+



Όταν αναφέρεστε σε αυτό το Ενημερωτικό έντυπο, να χρησιμοποιήσετε την παρακάτω διατύπωση:

Romani Ambassadors (2018), Development of an European guide of Roma mediator for employment support and on-the-job training.

Συντάκτες: Elena KOPANAROVA (OECON GROUP Βουλγαρία) με την υποστήριξη της Addi Villebaldo Mireles Puga και Samia Tamrin Ahmed (Komunikujeme o.p.s.).

Υπεύθυνοι έρευνας: *Vagia Karpenisi, Sotirios Nakos, Nikolaos Mouratoglou, Theodora Agaroglou, Michalis Koiliarakis, Stefan Stefanov, Trayan Mitev, Raya Popova, Petar Kostadinov, Chrysa Gerovasileiou, Eirini Gkretsi, Robert Serban, Manuela Serban, Szasz Diana, Cioceanu Silvana, Radu Gheorghe, Maria Botikopoulou, Polyxeni Galani, Fabio di Nunno, William di Nunno, Ilaria Ozzella, Dumitrita Chiper, 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, Sebastiaan Jans,*



1.	Εισαγωγή	σ. 3
2.	Σε τι αναφέρεται ο οδηγός;	σ. 4
3.	Η σημερινή κατάσταση της εκπαίδευσης και της απασχόλησης των Ρομά	σ. 5
4.	Προβολή προγράμματος	σ. 7
5.	Ενότητα 1: Προοίμιο	σ. 8
6.	Ενότητα2: Προκλήσεις στην αλληλεπίδραση με τους Ρομά	σ. 10
7.	Ενότητα 3: Ρόλος και καθήκοντα των διαμεσολαβητών	σ. 12
8.	Ενότητα 4: Πολιτισμικές διαφορές, διακρίσεις και περιθωριοποίηση	σ. 14
9.	Ενότητα 5: Ο κύκλος εργασίας του διαμεσολαβητή	σ. 16
10.	Ενότητα6: Δημιουργώντας σχέσεις διαμεσολάβησης	σ. 18
11.	Ενότητα 7: Αυτοεκτίμηση και ανθεκτικότητα	σ. 20
12.	Ενότητα 8: Ενεργητική ακρόαση και επικοινωνία	σ. 22
13.	Ενότητα 9: Η εφηβεία και τα θέματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι	σ. 24
14.	Ενότητα 10: Διαχείριση Συγκρούσεων και Επίλυση Προβλημάτων	σ. 26
15.	Ενότητα 11: Εκπαίδευση των νέων Ρομά	σ. 28
16.	Ενότητα 12: Εργασία των νέων Ρομά	σ. 30
17.	Ενότητα 13: Εγγύηση νεολαίας	σ. 32



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

18.	Ενότητα 14: Διαμεσολάβηση για εργασία	σ. 34
19.	Ενότητα 15: Μεσολαβητής για τη δράση - υλοποίηση, παρακολούθηση και συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών	σ. 36
20.	Ενότητα 16: Συμπεράσματα και αξιολόγηση	σ. 38
21.	Παράρτημα: Διαδικασία διαμεσολάβησης	σ.40
22.	Παράρτημα: Κώδικας δεοντολογίας	σ.44

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, η Κοινότητα Ρομά αντιπροσωπεύει περίπου το 10% του συνολικού πληθυσμού. Παρόλο που αυτές οι χώρες απασχολούν μέλη Ρομά για να βοηθήσουν στη βελτίωση της κατάστασης των νέων Ρομά, η εκπροσώπησή τους στον τομέα της απασχόλησης είναι χαμηλή.

Στόχος του παρόντος οδηγού είναι να εισαγάγει τις τεχνικές και τα στάδια ανάπτυξης της διαδικασίας διαμεσολάβησης σε εκπαιδευτές και επαγγελματίες Ρομά, ώστε να μπορούν να επωφεληθούν από αυτό. Τα άτομα που προέρχονται από οικογένειες Ρομά, από τοπικές κοινότητες των Ρομά ή έχουν καλή γνώση των θεμάτων των Ρομά, εκπαιδεύονται και προσλαμβάνονται για να ενεργούν ως διαμεσολαβητές μεταξύ της κοινότητας των Ρομά και των δημόσιων θεσμών.

Η διαμεσολάβηση είναι ένα από τα μέτρα που χρησιμοποιούνται σε ολόκληρη την Ευρώπη για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι Ρομά όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, τις υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης και την ποιοτική εκπαίδευση. Στη δουλειά με διαμεσολαβητές εντοπίστηκαν τρεις προσεγγίσεις:

- Ο «Δούρειος Ίππος» (ένα όργανο του θεσμού, με αποστολή να προσεγγίσει την κοινότητα με στόχο να αλλάξει τις στάσεις και τις συμπεριφορές της);
- Ο κοινοτικός ακτιβιστής (εκπρόσωπος της κοινότητας που μάχεται κατά θεσμών προασπίζοντας τα δικαιώματα των Ρομά) και

Ο πραγματικός διαπολιτισμικός διαμεσολαβητής: 1) έχει καλή γνώση των «πολιτιστικών κωδίκων» της κοινότητας και του ιδρύματος 2) είναι αμερόληπτος και επικεντρώνεται στη βελτίωση της επικοινωνίας και της συνεργασίας 3) ενθαρρύνει και τα δύο μέρη να αναλάβουν ευθύνες και 4) συμμετέχει ενεργά στην διαδικασία αλλαγής).

Το πρόγραμμα Πρεσβευτές των Ρομά στοχεύει στη βελτίωση της ποιότητας της διαδικασίας διαμεσολάβησης με βάση την τρίτη προσέγγιση: πραγματική και αποτελεσματική διαδικασία διαμεσολάβησης. Ο γενικός στόχος των προγραμμάτων κατάρτισης είναι η βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των εργασιών που διεξάγονται από τους διαμεσολαβητές απασχόλησης, με σκοπό την υποστήριξη της καλύτερης επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ των Ρομά και των δημόσιων φορέων.

ΣΕ ΤΙ ΑΝΑΦΕΡΕΤΑΙ Ο ΟΔΗΓΟΣ;



Το πρόγραμμα «Ένταξη μέσω της ανταλλαγής εμπειριών στην εκπαίδευση των νέων Ρομά» (Πρεσβευτές των Ρομά) είναι μια πρωτοβουλία ανταλλαγής εμπειριών, διάρκειας ενός έτους, που χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus + και το Κέντρο Διεθνούς Συνεργασίας στην Εκπαίδευση (ΤΕΣ) από την Τσεχία με αριθμό αναφοράς 2017-3-CZ01-KA205-046733. Σκοπός της δράσης είναι να εξετάσει, να αναλύσει και να ανταλλάξει εμπειρίες μεταξύ εμπειρογνομόνων, διαμεσολαβητών και εκπαιδευτικών στον τομέα της εκπαίδευσης και της απασχόλησης των Ρομά. Το έργο αποσκοπεί στην προετοιμασία ενός εγγράφου στρατηγικής για την ένταξη των Ρομά μέσω της εκπαίδευσης και ενός οδηγού κατάρτισης για τους διαμεσολαβητές των Ρομά στην απασχόληση. Στο έργο *Komunikujeme o.p.s.* (Δημοκρατία της Τσεχίας) είναι η αιτούσα και οι συνεργάτες της είναι η **eduACT (Ελλάδα)**, η **ASOCIATIA MERGI INAINTE (Ρουμανία)**, η **UC Limburg (Βέλγιο)**, **ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (Ελλάδα)**, η **OECON GROUP (Βουλγαρία)**, η **Rinascita Sociale Salam House JOVENES HACIA LA SOLIDARIDAD Y EL DESARROLLO (Ισπανία)**, **Thirst for Life (Βουλγαρία)** και **Qendra UET (Αλβανία)**.

Αυτός ο οδηγός έχει ως στόχο την παροχή ενός ισχυρού εργαλείου για την κατάρτιση εμπειρογνομόνων στη διαδικασία διαμεσολάβησης των Ρομά και να τους μεταδώσει το πρακτικό και θεωρητικό υπόβαθρο που είναι απαραίτητο για τη συνεργασία με τους νέους Ρομά ώστε να τους βοηθήσουν στη διαδικασία ένταξής τους. Αυτός ο οδηγός απευθύνεται σε όλες τις κατηγορίες προσωπικού της κοινότητας των Ρομά που εργάζονται για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας της νεολαίας των Ρομά και προτίθεται να τους προσφέρει ένα ευρύ φάσμα εργαλείων και πρακτικών κατευθυντήριων γραμμών που μπορούν να προσαρμοστούν σε διαφορετικά πλαίσια. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί και για άλλους που εμπλέκονται σε δραστηριότητες που συνδέονται με την απασχόληση και την ένταξη των νέων Ρομά, όπως εκπαιδευτές βοηθών ή διαμεσολαβητών, επιθεωρητές, σύμβουλοι εργασίας, εργαζόμενοι σε δημόσιους τομείς και κοινωνικές υπηρεσίες.

Το πλαίσιο οδηγίων έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει στη βελτίωση του έργου των μεσολαβητών των Ρομά που βασίζεται στην προσωπική ανάπτυξη (ενότητες 1 έως 9) και στις τεχνικές κατάρτισης (ενότητες 10 έως 16).

ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΡΟΜΑ

Η ισότητα είναι μία από τις βασικές αξίες της ΕΕ. Τόσο το δίκαιο της ΕΕ όσο και τα ευρωπαϊκά πλαίσια για τα ανθρώπινα δικαιώματα καθοδηγούνται από το συμφέρον να διασφαλιστεί η αρχή αυτή και να απαγορευθούν τα μέτρα που προωθούν διακρίσεις. Κάθε είδους νόμος πρέπει να εξασφαλίζει τη μη διάκριση για οποιοδήποτε λόγο (φύλο, εθνικότητα, χρώμα, θρησκεία, γλώσσα, εθνική προέλευση, κοινωνική κατάσταση κλπ.). Στην πραγματικότητα, σύμφωνα με την οδηγία για την ισότητα των φυλών που εφαρμόζεται σε πολλούς εθνικούς νόμους, υπάρχουν ένδικα μέσα για όσους αισθάνονται ότι υφίστανται διακρίσεις και υποφέρουν από παραβιάσεις του ευρωπαϊκού νόμου κατά των διακρίσεων. Υπό αυτή την έννοια, οι Ρομά έχουν την έννομη προσφυγή να προστατεύονται ως μειονότητα που κινδυνεύει από τον κοινωνικό αποκλεισμό, τουλάχιστον όταν θεωρούνται επισήμως ως πολίτες της ΕΕ, δηλαδή όταν διαθέτουν εθνικό διαβατήριο ή ανάλογη αναγνώριση από οποιαδήποτε χώρα της ΕΕ. Είναι σημαντικό να σημειωθεί, ότι υπάρχει ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων όσον αφορά το νομικό υπόβαθρο των Ρομά.

Ρομά και Εκπαίδευση

Αν και τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου PAL δεν ήταν αντιπροσωπευτικά του συνόλου του πληθυσμού των Ρομά, τα ευρήματα ήταν σημαντικά. Περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες είχαν σπουδάσει πάνω από το επίπεδο του δημοτικού σχολείου. Αυτά τα αποτελέσματα παρουσίασαν τη θετική βελτίωση όσον αφορά το γεγονός, ότι μόνο το 20% των γονιών τους είχαν σπουδάσει πέρα από αυτό το επίπεδο.

Παρόλο που δεν υπάρχουν καθόλου συμπεράσματα, όλα αυτά τα στοιχεία δείχνουν ότι υπήρξε πρόοδος στις γενιές των Ρομά σε σχέση με το μέγιστο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει επιβεβαιωθεί από τα στοιχεία της Ουγγαρίας (Hajdu, Kézdi & Kertesi, 2014). Ωστόσο, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι αυτό μπορεί να συνδέεται με την επέκταση της γενικής και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εν γένει, καθώς το χάσμα μεταξύ Ρομά και μη Ρομά παρέμεινε υψηλό.

Ακόμη και αν μπορεί να ειπωθεί ότι το μορφωτικό επίπεδο των Ρομά έχει αυξηθεί σημαντικά τις τελευταίες δυόμισι δεκαετίες, υπάρχουν ακόμα πολλά θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν, ανάλογα με τα εθνικά πλαίσια. Για παράδειγμα, η αθλιότητα ή η πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου από τη νεολαία των Ρομά.



Πληθυσμός Ρομά και απασχόληση

Προστατευόμενο από την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (άρθρο 23), το δικαίωμα στην εργασία θεωρείται επίσης ως θεμελιώδες δικαίωμα από κοινωνική και οικονομική άποψη. Ως εκ τούτου, προστατεύεται επίσης από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων μέσω διαφόρων ειδικών άρθρων, απαγορεύοντας ορισμένες καταστάσεις διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης, παρέχοντας προστασία του δικαιώματος αναζήτησης εργασίας ή καταπολέμησης αθέμιτων απολύσεων (βλ. Άρθρα 6, 8 και 8). 14). Η αποφυγή των φυλετικών διακρίσεων και η προώθηση της ισότητας όσον αφορά την απασχόληση πρέπει να εξεταστούν στο υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο, προκειμένου να προστατευθεί η πρόσβαση στην απασχόληση, ιδίως όταν εξετάζονται οι ακόλουθες οδηγίες του Συμβουλίου της ΕΕ: η οδηγία για την ισότητα των φυλών και η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση.

Παρόλα αυτά, πολλοί Ρομά εξακολουθούν να οδηγούνται σε παράτυπες θέσεις εργασίας ή να είναι αυτοαπασχολούμενοι, σε κάποιο βαθμό εξαιτίας των υφιστάμενων διακρίσεων έναντι αυτής της κοινωνικής ομάδας. Η νομολογία κατά των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης των Ρομά είναι σχεδόν ανύπαρκτη, γεγονός που προφανώς σημαίνει ότι η κοινότητα των Ρομά δεν σκέφτεται την επιλογή να υπερασπιστεί το δικαίωμά της να εργαστεί ενώπιον της ευρωπαϊκής δικαιοδοσίας, πιθανώς λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης στην ικανότητα των νομικών σύστημάτων για την επίλυση οποιουδήποτε προβλήματος με γρήγορο και αποτελεσματικό τρόπο. Συνολικά, παρόλο που υπάρχει νομοθεσία που αποσκοπεί στην προστασία του δικαιώματος στην εργασία, οι Ρομά εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις όσον αφορά την απασχόληση.

ΠΡΟΒΟΛΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ



Ο ευρωπαϊκός οδηγός διαμεσολαβητών των Ρομά για την υποστήριξη της απασχόλησης στην κατάρτιση στην εργασία, αποτελείται από 16 κύριες ενότητες, όπως παρουσιάζονται σύντομα παρακάτω:

Ενότητα 1: Προοίμιο: περιλαμβάνει βασικές πληροφορίες σχετικά με την εκπαίδευση και τις διαδικασίες της.

Ενότητα 2: Προκλήσεις στην αλληλεπίδραση με τους Ρομά: εξετάζει τη φύση και τον πολιτισμό των συγκεκριμένων ομάδων στόχων και πώς μπορεί να αλληλεπιδράσει με αυτούς.

Ενότητα 3: Ρόλος και καθήκοντα των διαμεσολαβητών: εισάγει τη διαδικασία διαμεσολάβησης και τον κύριο ρόλο των διαμεσολαβητών στην προσωπική επιτυχία της νεολαίας των Ρομά.

Ενότητα 4: Πολιτισμικές διαφορές, διακρίσεις και περιθωριοποίηση: παρέχει κατανόηση των αξιών και των δικαιωμάτων του λαού Ρομά.

Ενότητα 5: Ο κύκλος εργασίας του διαμεσολαβητή: παρουσιάζει τη διαδικασία διαμεσολάβησης που περιλαμβάνει τα κύρια βήματα (Προετοιμασία και συλλογή δεδομένων, Αναγνώριση αναγκών, Σχέδιο δράσης, Ταυτοποίηση δραστηριοτήτων και Ανάλυση της αρχικής κατάστασης).

Ενότητα 6: Δημιουργία σχέσεων διαμεσολάβησης: εξηγεί τις τεχνικές σχετικά με τον τρόπο έναρξης σχέσεων διαμεσολάβησης.

Ενότητα 7: Αυτοεκτίμηση και ανθεκτικότητα: παρέχει τη κατανόηση των στοιχείων που δημιουργούν και διατηρούν την ανθεκτικότητα. Επίσης, παρουσιάζει προστατευτικούς παράγοντες για τους νέους ώστε να ξεπεράσουν τους κινδύνους (π.χ. προσωπικούς, οικείους, σχολικούς και κοινωνικούς κινδύνους).

Ενότητα 8: Ενεργητική ακρόαση και επικοινωνία: διερευνά την ενεργό ακρόαση και επικοινωνία, την εκτίμηση της σπουδαιότητάς τους ως μεσολαβητές και τις ευκαιρίες να ασκήσουν τις σχετικές δεξιότητες.

Ενότητα 9: Η εφηβεία και τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι: εξετάζει την εφηβική ανάπτυξη και τη διαδικασία στη μετάβαση από την παιδική ηλικία στην ενηλικίωση.

Ενότητα 10: Διαχείριση των συγκρούσεων και επίλυση προβλημάτων: παρέχει τις δεξιότητες για την αντιμετώπιση μερικών από τα δύσκολα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι και των συμπεριφορών που ενδέχεται να παρουσιάσουν, όπως ο θυμός και η επιθετικότητα.

Ενότητα 11: Εκπαίδευση των Ρομά: παρουσιάζει την τρέχουσα κατάσταση της εκπαίδευσης των Ρομά στην Ευρώπη όσον αφορά προβλήματα και εργαλεία εθνικών στρατηγικών.

Ενότητα 12: Η απασχόληση του Ρομά: διερευνά τη σημερινή κατάσταση της απασχόλησης των Ρομά στην Ευρώπη όσον αφορά προβλήματα και εργαλεία εθνικών στρατηγικών.

Ενότητα 13: Εγγύηση για τη νεολαία: εξετάζει το πρόγραμμα και τις ευκαιρίες που προσφέρει σε νέους Ρομά.

Ενότητα 14: Διαμεσολάβηση Εργασίας: περιλαμβάνει επεξηγήσεις της διαδικασίας και παρουσιάζει τη διαδικασία της διαμεσολάβησης στην απασχόληση στο πλαίσιο της ΕΕ σχετικά με το γεγονός ότι οι διαμεσολαβητές μπορούν να ενεργούν ως μέντορες για τη νεολαία Ρομά.

Ενότητα 15: Μεσολαβητής σε δράση: εφαρμογή, παρακολούθηση και συμμετοχή των βασικών ενδιαφερομένων: Η ενότητα αυτή παρέχει μια γενική εικόνα της διαδικασίας διαμεσολάβησης. Κατ' αρχάς, υπάρχει η εισαγωγή στην απασχόληση των Ρομά μέσω μιας κιναισθητικής δραστηριότητας. Στη συνέχεια, εξετάζει τα πέντε στάδια της διαδικασίας διαμεσολάβησης: Επιπλέον, η ενότητα περιλαμβάνει τα εργαλεία για την εφαρμογή και την παρακολούθηση της διαδικασίας και των εργαλείων που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της διαδικασίας. Τέλος, η ενότητα εκτελεί τη δραστηριότητα Χαρτογράφησης Ενδιαφερομένων Μερών, ενώ ταυτόχρονα επεκτείνει τις γνώσεις τους σχετικά με τα εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την εξασφάλιση αποτελεσματικής συνεργασίας με τους ενδιαφερόμενους.

Ενότητα 16: Συμπεράσματα και αξιολόγηση: περιλαμβάνει γενικές παρατηρήσεις σχετικά με τα υλικά και τους τρόπους αξιολόγησης.

Ενότητα 1: Εισαγωγή στη διαμεσολάβηση



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Εισαγωγή.
- Σκοπός και στόχοι της κατάρτισης του μεσολαβητή.
- Σκοπός και στόχοι [Πρεσβευτών των Ρομά].
- Νέοι άνθρωποι: πού βρίσκονται;
- Σκοπός της διαμεσολάβησης.
- Ιδιότητες και δεξιότητες των διαμεσολαβητών.

Σημειώσεις για τους δασκάλους

- **Επισκόπηση:** Η ενότητα θα βοηθήσει τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν ευρέως τη διαμεσολάβηση. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να προβληματιστούν σχετικά με τους διαμεσολαβητές που είχαν κατά τη διάρκεια της ζωής τους, τους ρόλους που διαδραμάτισαν οι διαμεσολαβητές και τα θετικά τους χαρακτηριστικά.
- **Διάρκεια:** Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ολοκληρωθεί σε 30 λεπτά.
- **Μαθησιακά αποτελέσματα:** Μέχρι το τέλος αυτής της συνεδρίας, οι συμμετέχοντες θα έχουν μεγαλύτερη κατανόηση του τι είναι ένας διαμεσολαβητής και τι μπορούν να ελπίζουν να επιτύχουν, καθώς και τις ιδιότητες και τις δεξιότητες ενός αποτελεσματικού μεσολαβητή.
- **Πόροι**
 - Ενημερωτικό έντυπο 1.1 - Σκοπός και στόχοι αυτού του προγράμματος.
 - Ενημερωτικό έντυπο 1.2 - Νέοι: πού βρίσκονται;
 - Ενημερωτικό έντυπο 1.3 - Επίδραση των μεσολαβητών της νεολαίας.
 - Ενημερωτικό έντυπο 1.4 - Ρόλος του διαμεσολαβητή.
 - Ενημερωτικό έντυπο 1.5 - Ιδιότητες και ικανότητες ενός αποτελεσματικού μεσολαβητή.
 - «Ένας διαμεσολαβητής είναι ...» Κάρτες δραστηριότητας.
 - Αντικείμενα για τη δραστηριότητα «Ιδιότητες ενός διαμεσολαβητή».



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Ενότητα 1: Βασικά σημεία



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

- **Εισαγωγή:** οι συμμετέχοντες συστήνονται, συστήνονται στον γείτονά τους και λένε στην ομάδα γιατί ο γείτονάς τους θέλει να γίνει διαμεσολαβητής και ποιές νομίζουν πως θα είναι κάποιες από τις προκλήσεις ή περιγράφουν πώς βοήθησαν κάποιον άλλον να επιτύχει έναν στόχο στο παρελθόν. Οι συμμετέχοντες λένε σε ολόκληρη την ομάδα ποια ικανότητα ή χαρακτηριστικό φέρνει ο γείτονάς τους στη διαμεσολάβηση.
- **Επισκόπηση:** Η ενότητα θα βοηθήσει τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν ευρέως τη διαμεσολάβηση και τι συνεπάγεται πως είναι ένας διαμεσολαβητής. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να προβληματιστούν σχετικά με τους διαμεσολαβητές που είχαν κατά τη διάρκεια της ζωής τους, τον ρόλο που διαδραμάτισαν οι διαμεσολαβητές και τα θετικά τους χαρακτηριστικά.
- **Σκοπός και στόχοι της κατάρτισης του διαμεσολαβητή:** Ο στόχος της κατάρτισης του διαμεσολαβητή είναι να δοθεί στους συμμετέχοντες η δυνατότητα να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες για την αποτελεσματική καθοδήγηση των νέων. Οι στόχοι για τους συμμετέχοντες είναι: να κατανοήσουν τους ρόλους και τις ευθύνες ενός διαμεσολαβητή. να αποκτήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες για να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν αποτελεσματικές σχέσεις μεσολάβησης. να γνωρίζουν τους πόρους, τις υπηρεσίες και τις διαδρομές που είναι διαθέσιμες στους νέους για να τους βοηθήσουν να επιτύχουν τους στόχους τους και να γνωρίζουν τις υποστηρίξεις και τις διαδικασίες που θα τους βοηθήσουν.
- **Σκοπός και στόχοι του προγράμματος:** Συζήτηση για το υπόβαθρο και το σκεπτικό του προγράμματος. Να παρουσιάσει τους στόχους και τους σκοπούς του προγράμματος διαμεσολάβησης και να παράσχει οποιουδήποτε άλλους σχετικούς οργανωτικούς πόρους (π.χ. ετήσια έκθεση, φυλλάδιο κ.λπ.).
- **Νέοι άνθρωποι: Πού βρίσκονται;** Παρουσίαση των συνοπτικών δεδομένων από την Εθνική Έρευνα Νέων Ρομά ».
- **Ο ρόλος του διαμεσολαβητή:** Παρουσίαση 'Ο αντίκτυπος της διαμεσολάβησης των νέων "και εισαγωγή του ορισμού της διαμεσολάβησης των νέων. Επίσης, συζήτηση για το ρόλο του διαμεσολαβητή.
- **Ιδιότητες και δεξιότητες του διαμεσολαβητή:** Επισημαίνει τις ιδιότητες και τις δεξιότητες των αποτελεσματικών διαμεσολαβητών.

Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημεία (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:





Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Συμμετοχή πολιτιστικά διαφορετικών νέων ανθρώπων.
- Η σημασία της κατάρτισης για την πολιτιστική ευαισθητοποίηση.
- Αντανακλώντας την 'κουλτούρα'.
- Διαπολιτισμική επικοινωνία.
- Τα δικαιώματα των Ρομά.
- Θέματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι από το περιβάλλον των Ρομά / Κατανόηση των αξιών των Ρομά.

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Επισκόπηση: Αυτή η ενότητα παρέχει τη γενική εικόνα των προκλήσεων της αλληλεπίδρασης με τους Ρομά με τη χρήση μεθόδων τυποποίησης και συμμετοχικής βιωματικής μάθησης. Αυτό που είναι αξιοσημείωτο είναι ότι οι Ρομά αντιμετωπίζουν περισσότερες παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους απ' ό,τι οποιαδήποτε άλλη ευάλωτη και μειονοτική ομάδα στην Ευρώπη, αν και είναι μία από τις μεγαλύτερες εθνοτικές μειονότητες. Οι κοινωνικές αδικίες που αντιμετωπίζουν ορισμένες φορές τείνουν μάλιστα να νομιμοποιούνται στο όνομα της πολιτιστικής ποικιλομορφίας τους, ενώ η κοινωνική τους δύναμη - για να αλλάξει αυτή την καταπιεστική κατάσταση - είναι περιορισμένη σε σύγκριση με τους ανθρώπους από διαφορετικό υπόβαθρο.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα είναι σχεδιασμένη να ολοκληρώνεται σε 150 λεπτά. Χρειάζεται περισσότερος χρόνος για την κάλυψη πρόσθετων πολιτικών και διαδικασιών.

Αποτέλεσμα εκμάθησης: Μέχρι το τέλος αυτής της συνεδρίας, οι συμμετέχοντες θα έχουν μεγαλύτερη επίγνωση των ορατών και αόρατων πτυχών που συμβάλλουν στην οικοδόμηση ενός πολιτισμού συνειδητοποιώντας πώς μπορούν να γίνουν το μέσο για να μπορέσουν να ερμηνεύσουν τον κόσμο και πώς να ορίσουν την προσωπική συμπεριφορά.

Πηγές

- Ενημερωτικό έντυπο 2.1 – “Τι βλέπετε?”
- Ενημερωτικό έντυπο 2.2 – “Ζήτω η πολυπολιτισμικότητα.”
- Ενημερωτικό έντυπο 2.3 – “Εξερευνώντας την έννοια του πολιτισμού.”
- Ενημερωτικό έντυπο 2.4 – “Γνωρίζοντας τους “Άλλους”.”
- Ενημερωτικό έντυπο 2.5 – “Γνωρίζοντας τη Hannah”.

- **Συμμετοχή πολιτιστικά διαφορετικών νέων ανθρώπων:** Η συνειδητοποίηση των στερεοτύπων, των προκαταλήψεων και των πολιτισμικών διαφορών στην επικοινωνία.
- **Η σημασία της κατάρτισης για την πολιτιστική ευαισθητοποίηση:** Συζήτηση για τον τρόπο που χρησιμοποιούν οι διαφορετικοί πολιτισμοί για να ερμηνεύσουν τις συμπεριφορές, τα συναισθήματα και τις αξίες και να προβληματιστούν για τις πολιτιστικές τους συνήθειες.
- **“Ζήτω η πολυπολιτισμικότητα!”**

Η δραστηριότητα αυτή βασίζεται στη μεθοδολογία «World Café», μια απλή, αποτελεσματική και ευέλικτη μορφή για τη συγκρότηση διαλόγου μίας μεγάλης ομάδας. Το World Café μπορεί να τροποποιηθεί για να καλύψει μια μεγάλη ποικιλία των αναγκών των συμμετεχόντων. Οι ιδιαιτερότητες του πλαισίου, των αριθμών, του σκοπού, της θέσης και άλλων περιστάσεων συμπεριλαμβάνονται στη μοναδική πρόσκληση, το σχεδιασμό και την επιλογή ερωτήσεων κάθε εκδήλωσης.

- **Τι είναι πολιτισμός?** Αναγνώριση των ορατών και αόρατων στοιχείων του πολιτισμού
- **Διαπολιτισμική επικοινωνία:** Η συνειδητοποίηση των στερεοτύπων, των προκαταλήψεων και των πολιτισμικών διαφορών στην επικοινωνία καθώς και η προώθηση της ομαδικής συνεργασίας, ευελιξίας συμπεριφοράς, σεβασμός στην ποικιλομορφία, ενσυναίσθηση, ανοικτό πνεύμα, ανοχή της αμφισημίας και προσέγγιση πολλαπλών προοπτικών.
- **Τα δικαιώματα και τα θέματα των Ρομά που αντιμετωπίζουν οι νέοι από τα ρωμανικά υπόβαθρα / κατανοήσεις:** Τα παιδιά Ρομά εκπροσωπούνται υπερβολικά στην κρατική περίθαλψη σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Οι Ρομά σε ορισμένες περιπτώσεις αντιπροσωπεύουν πάνω από το 80% όλων των παιδιών που νοσηλεύονται. Το ERRC έλαβε υπόψη περιπτωσιολογικές μελέτες από την Τσεχία, τη Σλοβακία, την Ουγγαρία, τη Σερβία και την Αλβανία και παρουσίασε ένα βίντεο για να εκθέσει αυτόν τον συστηματικό ρατσισμό σε όλα τα επίπεδα του συστήματος περίθαλψης και τη δικαιοσύνη που ασκεί δίωξη κατά αυτής της κοινωνικής αδικίας..

“Γνωρίζοντας τη Hannah”

Η δραστηριότητα αυτή αποτελείται από δύο μέρη. Πρόκειται για μια μελέτη περίπτωσης που απεικονίζει τη βίαιη κοινωνική πραγματικότητα που αντιμετωπίζει η οικογένεια ενός κοριτσιού Ρομά. Πρώτον, οι συμμετέχοντες καλούνται να φανταστούν πώς θα μπορούσε να είναι η ζωή στα παπούτσια της Hannah ή των μελών της οικογένειάς της. Δεύτερον, αυτή η περιπτωσιολογική μελέτη θα χρησιμοποιηθεί ως παράδειγμα για την αμφισβήτηση των άλλων προσώπων του συστημικού ρατσισμού έναντι της ομάδας Ρομ καθώς και για την αμφισβήτηση αυτής της κοινωνικής αδικίας.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την εφαρμογή πρακτικής εφαρμογής (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κωδικό QR:



Module 3: Ρόλος και καθήκοντα των διαμεσο-



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Ανάγκη για διαπολιτισμική διαμεσολάβηση.
- Ρόλος του διαμεσολαβητή και άλλοι παράγοντες.
- Επιτυχής διαμεσολάβηση στο σχολείο.
- Χρήση διαμεσολαβητών Ρομά στην Ευρώπη.
- Καθήκοντα διαμεσολαβητών.
- *Positive aspects of Roma mediators*

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Επισκόπηση: Αυτή η ενότητα παρέχει ένα παράθυρο στα βασικά βήματα της επικοινωνίας διαμεσολάβησης. Χτίζει το σκοπό του διαμεσολαβητή καθώς αναπτύσσει την ικανότητά του να υπερέρχεται σε αυτή τη θέση.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ολοκληρωθεί σε 110 έως 120 λεπτά. Χρειάζεται περισσότερος χρόνος για την κάλυψη πρόσθετων πολιτικών και διαδικασιών

Αποτέλεσμα μάθησης: Μέχρι το τέλος αυτής της συνεδρίας, οι συμμετέχοντες θα έχουν κατανοήσει τους ρόλους, τους στόχους και τα καθήκοντα των διαμεσολαβητών και άλλους παράγοντες που τους επηρεάζουν. Μπορούν επίσης να προσδιορίσουν τις δεξιότητες ώστε να αναπτύξουν αποτελεσματικά τις επιδόσεις τους.

Οι διαμεσολαβητές των Ρομά θα γνωρίσουν τη σημασία της υπηρεσίας τους στις κοινότητες τους, πώς η συμμετοχή τους θα γεφυρώσει τα κενά στη γνώση και την ευαισθητοποίηση, επιτρέποντας έτσι την ενδυνάμωση.

Πηγές

- Ενημερωτικό έντυπο 3.1 – Εισαγωγή στη διαπολιτισμική διαμεσολάβηση.
- Ενημερωτικό έντυπο 3.2 – Ρόλος, καθήκοντα και στόχος των διαμεσολαβητών.
- Ενημερωτικό έντυπο 3.3 – Ο ρόλος των σχολικών μεσολαβητών των Ρομά σε διάφορες χώρες.
- Ενημερωτικό έντυπο 3.4 – Θετικές πτυχές των μεσολαβητών των Ρομά.



Ενότητα 3: Βασικά



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

- **Εισαγωγή:** Εισαγωγή του εκπαιδευτή και γιατί αυτό το θέμα είναι ενδιαφέρον για αυτόν/ήν. Επίσης, εξηγήστε τι είναι αυτή η ενότητα κατάρτισης και ποιες θα είναι οι απολαβές των συμμετεχόντων.
- **Διαπολιτισμική διαμεσολάβηση:** Χωρισμός σε ομάδες που θα συζητήσουν τις ερωτήσεις: Τι καταλαβαίνετε για τη διαμεσολάβηση; Γιατί είναι απαραίτητη η διαπολιτισμική διαμεσολάβηση; Τα μέλη της ομάδας θα γράψουν σε χαρτί flipchart και θα μοιράζονται τις απόψεις τους με ολόκληρη την ομάδα.
- **Ρόλος:** Ξεκινήστε με τις ειδήσεις σχετικά με το διαμεσολαβητή των Ρομά Δημιουργία συζήτησης: Διευκόλυνση ζητημάτων όπως: Πώς πιστεύετε ότι ο ρόλος των διαμεσολαβητών πρέπει να είναι; Πόσοι από εσάς έχετε ήδη εργαστεί στη διαμεσολάβηση, ειδικά με την εκπαίδευση και / ή την απασχόληση; Ποιοι είναι οι στόχοι για αυτούς τους τύπους διαμεσολάβησης; Ο συν-εκπαιδευτής θα απαντήσει τις απαντήσεις σε flipcharts.
- **Ασκήσεις των διαμεσολαβητών:** Συζήτηση σε ζεύγη: Καταγράψτε τους συμμετέχοντες σε δύο ομάδες σε μικρό κομμάτι χαρτιού και μοιράστε τους αριθμούς. Οι συμμετέχοντες πρέπει να βρουν το ταίρι τους. Ερωτήσεις: Πώς θα αξιολογήσατε τον εαυτό σας ως μεσολαβητή; (Δώστε στον εαυτό σας βαθμό από ένα έως 10). Για να γίνετε αποτελεσματικός διαμεσολαβητής, ποιες δεξιότητες θεωρείτε ότι χρειάζεστε; Μοιραστείτε με την ομάδα τα αποτελέσματα: απολαύσατε αυτή την εργασία;
- **Θετικές πτυχές και κάποιοι παράγοντες:** Για να δημιουργήσετε συζητήσεις, να θέσετε ερωτήματα όπως: Μπορείτε να σκεφτείτε πιθανές προκλήσεις στο ρόλο του μεσολαβητή;

Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημείας (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:



Ενότητα 4: Πολιτιστικές διαφορές, διακρίσεις και περιθωριοποίηση



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Ενότητα 4: Βασικά σημεία



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



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Συνέπειες του ρατσισμού, των διακρίσεων και της περιθωριοποίησης.
- Πολιτισμικές διαφορές, ισότητα, πρόσβαση στις υπηρεσίες και ανθρώπινα δικαιώματα.
- Οικουμενική διακήρυξη ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Επισκόπηση: Αυτή η ενότητα αποσκοπεί να διευκρινίσει το νόημα των εννοιών όπως οι διακρίσεις και η περιθωριοποίηση και η σύνδεσή τους με το έργο των μεσολαβητών των Ρομά. Επιπροσθέτως, προσανατολίζεται στη σύνδεση του έργου του διαμεσολαβητή με τις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της μη διάκρισης.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ολοκληρωθεί σε 60 έως 90 λεπτά.

Έκβαση μαθημάτων: Μέχρι το τέλος αυτής της συνεδρίας, οι συμμετέχοντες θα έχουν κατανοήσει τα υπάρχοντα στερεότυπα και τις διαδικασίες ευαισθητοποίησης.

Πηγές

- Ενημερωτικό έντυπο 4.1 – Εισαγωγή των κύριων όρων που χρησιμοποιούνται.
- Ενημερωτικό έντυπο 4.2 – Πολιτισμικές διαφορές, ίση πρόσβαση και ανθρώπινα δικαιώματα.
- Ενημερωτικό έντυπο 4.3 – Ανάλυση περιστατικών.
- Ενημερωτικό έντυπο 4.4 – Απλοποιημένη έκδοση της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
- .

- **Εισαγωγή των κύριων όρων που χρησιμοποιούνται:** Εισαγωγή στους βασικούς όρους των διακρίσεων, του αντι-τσιγγανισμού και της ένταξης των Ρομά, χρησιμοποιώντας συγκεκριμένα παραδείγματα.
- **Πολιτισμικές διαφορές, ίση πρόσβαση και ανθρώπινα δικαιώματα:** Το θεωρητικό μέρος περιλαμβάνει πληροφορίες για την κουλτούρα των Ρομά, την ποικιλομορφία τους και τα ιστορικά γεγονότα. Εξηγούνται με παραδείγματα οι διαφορές στην κουλτούρα των Ρομά και στην ομαδική εργασία. Επίσης, παρουσιάζονται οι κύριες πολιτισμικές διαφορές με πλεονέκτημα / μειονέκτημα στα γραφήματα. Δίδεται εξήγηση των βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων και του τρόπου με τον οποίο έχουν εφαρμοστεί σχετικά με τον πληθυσμό των Ρομά στη χώρα και στην ΕΕ.
- **Ανάλυση περιστατικών** ως προς τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα.
- **Απλοποιημένη έκδοση της Οικουμενικής Διακήρυξης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων:** εισαγωγή
- **Αντιμετώπιση των θεμάτων του πολιτισμού και της ταυτότητας στο έργο των διαμεσολαβητών:** Οι διαμεσολαβητές αντιμετωπίζουν συχνά καταστάσεις στην εργασία τους τις οποίες πρέπει να αντιμετωπίζουν με τον κατάλληλο τρόπο. Για παράδειγμα, ζητήματα που σχετίζονται με την ταυτότητα και τον πολιτισμό των ομάδων Ρομά με τους οποίους συνεργάζονται. Ο κώδικας δεοντολογίας αναφέρει επίσης ορισμένα στοιχεία σχετικά με αυτό. Ακολουθούν ορισμένες συστάσεις σχετικά με αυτό το θέμα.
- **Δημιουργία θετικού κλίματος - πρόληψη και αποτελεσματικότητα μέσω της συμμετοχής:** Η εξασφάλιση ενός βιώσιμου θετικού κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ του θεσμικού οργάνου και της κοινότητας των Ρομά μπορεί να επιτευχθεί μέσω της συμμετοχής. Μια σχέση που βασίζεται στη συμμετοχή θα βοηθήσει στην αποφυγή απογοητεύσεων και συγκρούσεων και θα αυξήσει επίσης την αποτελεσματικότητα του έργου του θεσμού με τους Ρομά. Η παρουσία ενός διαμεσολαβητή αποτελεί ήδη ένδειξη ανησυχίας για την προσαρμογή στις ανάγκες των Ρομά, αλλά εάν δεν υπάρξει σαφής δέσμευση για πραγματική συμμετοχή, το έργο του διαμεσολαβητή δεν μπορεί να έχει βιώσιμο θετικό αντίκτυπο. Η κλίμακα συμμετοχής παρουσιάζει διαφορετικούς τύπους σχέσεων που μπορεί να έχει ένας θεσμός με τους πολίτες που επωφελοούνται από τις υπηρεσίες του. Είναι χρήσιμο να προσδιοριστεί ο τρόπος διαφοροποίησης της πραγματικής συμμετοχής από άλλες μορφές αλληλεπίδρασης ενός θεσμού με τους ωφελούμενούς του.



Ενότητα 5: Ο κύκλος εργασίας ενός διαμεσολαβητή



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Εισαγωγή στον κύκλο κατάρτισης ενός διαμεσολαβητή εργασίας για τους Ρομά.
- Συμμετοχική διαχείριση κύκλου εργασιών (4 φάσεις).

Διαδικασία διαμεσολάβησης (σελίδες 40-44 του παρόντος εγγράφου).

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Επισκόπηση: Αυτή η ενότητα παρέχει την τεχνογνωσία σχετικά με την προσέγγιση του κύκλου εργασιών και διευκρινίζει το ρόλο του διαμεσολαβητή σε κάθε φάση. Επίσης, εντοπίζει τα πλεονεκτήματα και τις απειλές που συνδέονται με τη συμπερίληψη αυτής της προσέγγισης στο έργο των διαμεσολαβητών.

Διάρκεια: Η ενότητα αυτή έχει σχεδιαστεί για 90 λεπτά.

Αποτέλεσμα μάθησης: Μέχρι το τέλος αυτής της συνόδου, οι συμμετέχοντες θα έχουν μια σαφή εικόνα του κύκλου εργασίας του διαμεσολαβητή και των κύριων δραστηριοτήτων του.

Πηγές

- **Ενημερωτικό έντυπο 5.1 :** Εισαγωγή στη διαχείριση συμμετοχικού κύκλου εργασίας.
- **Ενημερωτικό έντυπο 5.2 :** Από την καθημερινή εργασία μέχρι το συμμετοχικό σχεδιασμό.
- **Ενημερωτικό έντυπο 5.3:** Φάση 0 - Προετοιμασία
- **Ενημερωτικό έντυπο 5.4:** Φάση 1—Εκτίμηση της κατάστασης.
- **Ενημερωτικό έντυπο 5.5:** Φάση 2—Συμμετοχικός προγραμματισμός.
- **Ενημερωτικό έντυπο 5.6:** Φάση 3—Εκτέλεση.
- **Ενημερωτικό έντυπο 5.7:** Φάση 4—Αξιολόγηση.



Ενότητα 5: Βασικά σημεία

Κύκλος σχέσης καθοδήγησης

Στάδιο	Χαρακτηριστικά	Αποτελεσματική επικοινωνία
Έναρξη	Γνωριμία Πρώτες εντυπώσεις Αναζητώντας τα θετικά στη σχέση Δημιουργία δεσμού	Ρωτήστε ανοιχτές-κλειστές ερωτήσεις Χρησιμοποιήστε ανοικτή (χωρίς θωράκιση) γλώσσα του σώματος Χρησιμοποιήστε τη γλώσσα με την οποία νιώθετε άνετα Μη φοβάστε τη σιωπή
Προκλήσεις και δοκιμασίες	Το νεαρό πρόσωπο προκαλεί τον μέντορα Φάση δοκιμασίας Επανεκτίμηση των πρώτων εντυπώσεων Μπορεί να προκύψουν δύσκολα συναισθήματα Μπορεί να προκύψουν σε διαφορετικά στάδια της σχέσης	Να έχετε συνέπεια στην επαφή σας Διατήρηση σεβασμού Δημιουργήστε την επίλυση προβλημάτων στις ερωτήσεις σας. π.χ. «Αναρωτιέμαι πώς θα μπορούσαμε να το αντιμετωπίσουμε αυτό καλύτερα την επόμενη φορά;» Αυξήστε τυχόν προβλήματα κατά την έναρξη των αλληλεπιδράσεων σας. π.χ. "Μπορούμε να μιλήσουμε για το γιατί δεν εμφανιστήκατε την τελευταία φορά;" Ξεχωρίστε τις συμπεριφορές από το νέο άτομο, δηλαδή ο νεαρός δεν είναι παράξενος, η συμπεριφορά του είναι Αποκαλύψτε τα προσωπικά σας συναισθήματα και τις εμπειρίες σας όταν είναι απαραίτητο
‘Αληθινή’ καθοδήγηση	Η σχέση αρχίζει πάλι να μοιάζει σωστή Έχει καθιερωθεί η εμπιστοσύνη Μπορεί να παρατηρηθεί ανάπτυξη του νέου. Δημιουργούνται ‘βαθύτερος’ δεσμός και σύνδεση	Αποκαλύψτε το όταν είναι απαραίτητο Αποφύγετε την παροχή συμβουλών και αφήστε τον νεαρό να λύσει ενεργά τα προβλήματά του Χρησιμοποιήστε τα δυνατά σημεία του νέου για να κάνετε βαθύτερες συζητήσεις Δώστε θετική ανατροφοδότηση και μην φοβάστε να ενημερώσετε το νεαρό πρόσωπο όταν κάτι σας έχει πληγώσει
Λήξη	Προετοιμασία για τη λήξη Η σχέση μπορεί να γίνει βαθύτερη ή το νεαρό άτομο μπορεί να αρχίσει να αποτραβιέται Αντανάκλαση	Βρείτε κοινή γλώσσα για να συνοψίσετε τα συναισθήματά σας Παρέχετε σχόλια που περιγράφουν την εξέλιξη που παρατηρήσατε Να είστε έτοιμοι να ακούσετε και να επιβεβαιώσετε τους φόβους που μπορεί να έχει ο νεαρός

Σημείωση - Αυτό το πλαίσιο είναι μόνο ένας οδηγός. Οι διαφορετικές σχέσεις εξελίσσονται με διαφορετικούς τρόπους

Ενότητα 6: Δημιουργώντας σχέσεις διαμεσολάβησης



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Αυτό το πλαίσιο είναι μόνο οδηγός. Οι διαφορετικές σχέσεις εξελίσσονται με διαφορετικούς τρόπους.
- Καθιέρωση της σχέσης διαμεσολάβησης.
- Ο κύκλος της σχέσης διαμεσολάβησης.
- Όρια σχέσεων

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Επισκόπηση: Αυτή η ενότητα θα δώσει στους συμμετέχοντες μια σαφή αντίληψη για το πώς να οικοδομήσουν σχέσεις μεταξύ διαμεσολαβητών και νέων και τις τυπικές φάσεις μιας σχέσης διαμεσολάβησης. Προσφέρει επίσης συμβουλές σχετικά με τον καθορισμό ορίων εντός της σχέσης.

Τέλος, η ενότητα περιγράφει τον Κώδικα Δεοντολογίας του προγράμματος, ο οποίος έχει αναπτυχθεί για να εξασφαλίσει την ασφάλεια του νεαρού προσώπου και του διαμεσολαβητή και την επιτυχία του σκοπού.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ολοκληρωθεί σε περίπου 60 λεπτά.

Αποτελεσμαμάθηση: Μέχρι το τέλος αυτής της συνεδρίας, οι συμμετέχοντες θα έχουν μεγαλύτερη κατανόηση της σχέσης διαμεσολάβησης, του ρόλου τους στην οικοδόμηση αυτής της σχέσης και των ορίων για την προστασία τόσο του μέντορα όσο και της νεολαίας Ρομά και της σχέσης τους.

Πηγές

- Ενημερωτικό έντυπο 6.1 – Καθιέρωση της σχέσης διαμεσολάβησης.
- Ενημερωτικό έντυπο 6.2 – Πράγματα που θα κάνετε μαζί.
- Ενημερωτικό έντυπο 6.3 – Φύλλο εργασίας ορισμού στόχων.
- Ενημερωτικό έντυπο 6.4 – Ο κύκλος σχέσης διαμεσολάβησης
- Ενημερωτικό έντυπο 6.5 – Κώδικας δεοντολογίας.
- "Όρια: πού βρίσκεστε;" posters βαθμού.

Ενότητα 6: Βασικά σημεία

- **Επισκόπηση:** Αυτή η ενότητα θα δώσει στους συμμετέχοντες μια σαφή αντίληψη για το πώς να οικοδομήσουν σχέσεις μεταξύ διαμεσολαβητών και νέων και τις τυπικές φάσεις μιας σχέσης διαμεσολάβησης. Προσφέρει επίσης συμβουλές σχετικά με τον καθορισμό ορίων εντός της σχέσης. Τέλος, η ενότητα περιγράφει τον Κώδικα Δεοντολογίας του προγράμματος, ο οποίος έχει αναπτυχθεί για να εξασφαλίσει την ασφάλεια του νεαρού προσώπου και του διαμεσολαβητή και την επιτυχία του σκοπού.
- **Κατανοώντας τη σημασία της εμπιστοσύνης:** Αυτή η δραστηριότητα στοχεύει να καταδείξει τι μπορούν να αισθάνονται οι νέοι όταν γνωρίζουν πρώτη φορά έναν διαμεσολαβητή. Οι συμμετέχοντες καλούνται να μιλήσουν. Ένας συμμετέχων περιστρέφει τα μάτια και στη συνέχεια καθοδηγείται φυσικά και προφορικά γύρω από το δωμάτιο (ή εκτός, εφόσον το επιτρέπει ο χρόνος) από τον συνεργάτη του για πέντε λεπτά. Στη συνέχεια οι συμμετέχοντες ανταλλάσσουν ρόλους. Οι συμμετέχοντες μιλούν για την εμπειρία τους από το να καθοδηγούν και να πρέπει να εμπιστεύονται το άλλο άτομο. Ο διαμεσολαβητής συνδέει τα συναισθήματα που μοιράζονται οι συμμετέχοντες με τον τρόπο που αισθάνεται ένας νέος όταν συναντά πρώτη φορά τον διαμεσολαβητή του.
- **Καθιερώνοντας τη σχέση καθοδήγησης:** Συνεδρία: Πώς δημιουργείτε σχέσεις με ανθρώπους που μόλις συναντήσατε; Αντανάκλαση των απαντήσεων των συμμετεχόντων. Επισημάνετε άλλες στρατηγικές εμπλοκής στην "Καθιέρωση της σχέσης καθοδήγησης".
- **Κύκλος σχέσης καθοδήγησης:** Μιλήστε για τον κύκλο σχέσεων καθοδήγησης και υπογραμμίστε τον τρόπο με τον οποίο οι διαμεσολαβητές πρέπει να προσεγγίσουν διαφορετικά στάδια. Σημειώστε ότι αυτό είναι ένα γενικό πλαίσιο και ότι όλες οι σχέσεις δεν θα περάσουν από αυτή την ακριβή ακολουθία.
- **Όρια σχέσης:** Μιλήστε για τα όρια ρόλου που παίζουν στη σχέση καθοδήγησης. Οι διαμεσολαβητές πρέπει να είναι σαφείς σχετικά με τα προσωπικά τους όρια, τι είναι κατάλληλο και τι είναι άνετο να αποκαλύψουν για τον εαυτό τους. Πρέπει επίσης να γνωρίζουν τα όρια που θέτει το πρόγραμμα μέσω του Κώδικα Δεοντολογίας.
- **Κώδικας Δεοντολογίας:** Παρουσίαση του «Κώδικα Δεοντολογίας» του προγράμματος.

Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημεία (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:



Ενότητα 7: Αυτοεκτίμηση και ανθεκτικότητα



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Ιεράρχηση των αναγκών κατά Maslow
- Αυτοεκτίμηση.
- Ορίζοντας την ανθεκτικότητα.
- Ρίσκο και παράγοντες προστασίας.
- Χτίζοντας την ανθεκτικότητα.

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Επισκόπηση: Η ενότητα θα δώσει στους συμμετέχοντες μια κατανόηση της ανθεκτικότητας και των στοιχείων που δημιουργούν και διατηρούν την ανθεκτικότητα. Επίσης, παρουσιάζει προστατευτικούς παράγοντες για τους νέους για να ξεπεράσουν τους κινδύνους (π.χ. προσωπικούς, οικείους, σχολικούς και κοινωνικούς κινδύνους).

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα θα διαρκέσει περίπου 55 έως 75 λεπτά μέχρι να ολοκληρωθεί.

Αποτέλεσμα μάθησης: Μέχρι το τέλος αυτής της συνόδου, οι συμμετέχοντες θα έχουν κατανοήσει πώς να ενθαρρύνουν την καλή αυτοεκτίμηση. Θα καταλάβουν επίσης περισσότερα για τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η διαμεσολάβηση στην οικοδόμηση της ανθεκτικότητας στους νέους.

Πηγές

- Ενημερωτικό έντυπο 7.1 - Ιεράρχηση αναγκών κατά Maslow.
- Ενημερωτικό έντυπο 7.2 - Αυτοεκτίμηση.
- Ενημερωτικό έντυπο 7.3 - Ανθεκτικότητα.
- Ενημερωτικό έντυπο 7.4 - Χτίζοντας την ανθεκτικότητα.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Ενότητα 7: Βασικά σημεία



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

- **Επισκόπηση:** Η ενότητα θα δώσει στους συμμετέχοντες μια κατανόηση της ανθεκτικότητας και των στοιχείων που δημιουργούν και διατηρούν την ανθεκτικότητα. Επίσης, παρουσιάζει προστατευτικούς παράγοντες για τους νέους για να ξεπεράσουν τους κινδύνους (π.χ. προσωπικό, οικείο, σχολείο και κοινότητα).
- **Ιεράρχηση αναγκών κατά Maslow:** Εισαγωγή και συζήτηση για την «ιεραρχία των αναγκών» κατά Maslow.
- **Αυτοεκτίμηση:** Συζητήστε την αυτοεκτίμηση, τη συνεδρία Brainstorm (καταιγισμός ιδεών): Ποιες είναι μερικές από τις συνέπειες της χαμηλής αυτοεκτίμησης; Παρέχετε φυλλάδιο και συζητήστε τις πρόσθετες συνέπειες. Εισαγωγή στρατηγικών για την οικοδόμηση της αυτοεκτίμησης.
- **Ορίζοντας την ανθεκτικότητα:** Εισαγωγή της αντίληψης της ανθεκτικότητας
- **Ρίσκο και παράγοντες προστασίας:** Δραστηριότητα: Αναγνωρίζοντας τους παράγοντες προστασίας.
- **Χτίζοντας την ανθεκτικότητα:** Συζητήστε την αυτοεκτίμηση, τη συνεδρία Brainstorm: Ποιες είναι μερικές από τις συνέπειες της χαμηλής αυτοεκτίμησης; Παρέχετε φυλλάδιο και συζητήστε τις πρόσθετες συνέπειες. Εισαγωγή στρατηγικών για την οικοδόμηση της αυτοεκτίμησης.

Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημεία (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:



Ενότητα 8: Ενεργητική ακρόαση και επικοινωνω-



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Τι είναι η ενεργητική ακρόαση;
- Τι περιλαμβάνει η ενεργητική ακρόαση;
- Γιατί είναι σημαντική η ενεργητική ακρόαση;
- 10 βήματα για να γίνετε καλύτερος ενεργός ακροατής.
- Παραδείγματα τεχνικών ενεργούς ακρόασης.
- Συμβουλές για ενεργητική ακρόαση: Το ακούσατε αλλά το ακούσατε σωστά?
- Έρευνα στην ενεργό ακρόαση.
- 10 καλύτερες μη λεκτικές συμβουλές επικοινωνίας.
- Ερωτήσεις και απαντήσεις.

Ενότητα 8: Βασικά σημεία

- **Εισαγωγή :** Εισαγωγή του θέματος στους εκπαιδευόμενους.
- **Θεωρητικό μέρος:** Διδασκαλία που υποστηρίζεται από την παρουσίαση με Power-Point.
- **Συνεδρίες ερωτήσεων και απαντήσεων:** Συζήτηση για το θέμα.
- **Ασκήσεις:** Αναλύστε τη δική σας συμπεριφορά στην επικοινωνία, Τι θεωρείτε ως σημεία εργασίας με το δικό σας στυλ στην Ενεργητική ακρόαση; Περιγράψτε άλλους τρόπους ενεργητικής ακρόασης. Αυτό αντιστοιχεί στη γνώμη του / της;

Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημεία (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:



Σημειώσεις για τους δασκάλους

Επισκόπηση: Αυτή η ενότητα παρέχει μια επισκόπηση της ενεργητικής ακρόασης. Εξηγεί ποια είναι η ενεργητική ακρόαση και ποια είναι η ενεργητική ακρόαση. Σε αυτή την ενότητα, οι συμμετέχοντες μαθαίνουν γιατί η ενεργητική ακρόαση είναι σημαντική και καλύπτουν 10 βήματα ώστε να γίνουν πιο ενεργοί ακροατές. Οι ενότητες παρέχουν ορισμένα παραδείγματα ενεργών τεχνικών ακρόασης και παρέχουν σημαντικές συμβουλές για ενεργητική ακρόαση. Η έρευνα για την ενεργό ακρόαση είναι το τέλος του μέρους 1. Στο μέρος 2, οι βαθύτερες γνώσεις της μη λεκτικής επικοινωνίας εξηγούνται με την προσφορά των κορυφαίων 10 μη λεκτικών συμβουλών επικοινωνίας. Οι ερωτήσεις και οι απαντήσεις κλείνουν το θεωρητικό μέρος. Τότε, έρχεται η ώρα για άσκηση.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ολοκληρωθεί σε 80 με 120 λεπτά. Χρειάζεται περισσότερος χρόνος για την κάλυψη πρόσθετων πολιτικών και διαδικασιών.

Αποτέλεσμαμάθησης: Μέχρι το τέλος αυτής της συνεδρίας, οι συμμετέχοντες θα έχουν κατανοήσει τη σημασία της ενεργού ακρόασης και της επικοινωνίας εν γένει.

Πηγές

Ενημερωτικό έντυπο 8.1 – Τίτλος

Ενημερωτικό έντυπο 8.2 – Τι είναι η ενεργητική ακρόαση;

Ενημερωτικό έντυπο 8.3 – Τι είναι η ενεργητική ακρόαση – 2;

Ενημερωτικό έντυπο 8.4 – Γιατί είναι σημαντική η ενεργητική ακρόαση;

Ενημερωτικό έντυπο 8.5: Γιατί είναι σημαντική η ενεργητική ακρόαση – 2;

Ενημερωτικό έντυπο 8.6: Παραδείγματα τεχνικών ενεργούς ακρόασης

Ενημερωτικό έντυπο 8.7: Συμβουλές

Ενημερωτικό έντυπο 8.8: Έρευνα για την ενεργό ακρόαση

Ενημερωτικό έντυπο 8.9: 10 καλύτερες Συμβουλές για τη μη λεκτική επικοινωνία: Μάθετε την τέχνη της μη λεκτικής επικοινωνίας με αυτές τις συμβουλές

Ενημερωτικό έντυπο 8.10: Συμβουλές για τη μη λεκτική επικοινωνία

Ενημερωτικό έντυπο 8.11: Συμβουλές για τη μη λεκτική επικοινωνία – 2

Ενημερωτικό έντυπο 8.12: Συμβουλές για τη μη λεκτική επικοινωνία– 3

Ενημερωτικό έντυπο 8.13: Συμβουλές για τη μη λεκτική επικοινωνία– 4

Ενημερωτικό έντυπο 8.14: Συμβουλές για τη μη λεκτική επικοινωνία– 5

Ενημερωτικό έντυπο 8.15: Συμβουλές για τη μη λεκτική επικοινωνία– 6

Ενημερωτικό έντυπο 8.16: Ερωτήσεις και απαντήσεις

Ενότητα 9: Η εφηβεία και τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Ορισμός της εφηβείας.
- Κατανοώντας τις δυσκολίες και τις αλλαγές που πρέπει να περάσουν οι έφηβοι.
- Η πραγματικότητα της νεολαίας σήμερα.
- Η σύγκριση μεταξύ διαφορετικών ομάδων εφηβείας.

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Επισκόπηση: Αυτή η ενότητα παρέχει μια πλήρη κατανόηση του ορισμού της εφηβείας και των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι έφηβοι κατά τη μετάβασή τους από την παιδική ηλικία στην ενηλικίωση. Επίσης, δίνει μια περιγραφή της νεολαίας σήμερα και οι συμμετέχοντες θα έχουν την ευκαιρία να συζητήσουν μέσω της εμπειρίας τους τη σημασία της εφηβείας.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ολοκληρωθεί σε 110 λεπτά. Χρειάζεται περισσότερος χρόνος για την κάλυψη πρόσθετων πολιτικών και διαδικασιών.

Αποτέλεσμα μάθησης: Στο τέλος αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες θα έχουν κατανοήσει τους όρους: την εφηβεία, τη νεολαία και τη σχέση τους με πληθυσμούς όπως ο πληθυσμός Ρομά.

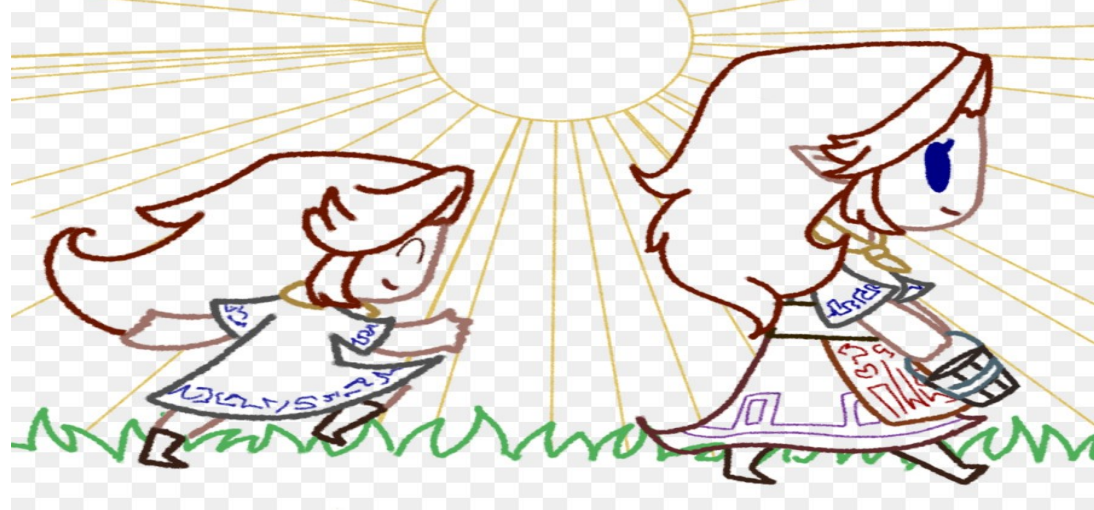
Πηγές

Ενημερωτικό έντυπο 9.1 – Ορισμός της εφηβείας.

Ενημερωτικό έντυπο 9.2 – Κατανοώντας τις δυσκολίες και τις αλλαγές που πρέπει να περάσουν οι έφηβοι.

Ενημερωτικό έντυπο 9.3 – Η πραγματικότητα της νεολαίας σήμερα.

Ενημερωτικό έντυπο 9.4 – Η σύνδεση της εφηβείας με τη νεολαία στον πληθυσμό των Ρομά.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Ενότητα 9: Βασικά σημεία



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

- **Επισκόπηση:** Αυτή η ενότητα παρέχει πλήρη κατανόηση του ορισμού της εφηβείας και των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι έφηβοι κατά τη μετάβασή τους από την παιδική ηλικία στην ενηλικίωση. Επίσης, δίνει μια περιγραφή της νεολαίας σήμερα και οι συμμετέχοντες θα έχουν την ευκαιρία να συζητήσουν μέσω της εμπειρίας τους τη σημασία της εφηβείας.
- **Ορισμός της εφηβείας:** Κάθε συμμετέχων θα γράψει σε κενό χαρτί τα συναισθήματα / σκέψεις / εμπειρίες / αναμνήσεις / εικόνες της εμπειρίας του κατά την εφηβεία του. Ο εκπαιδευτής θα συζητήσει με όλους τους συμμετέχοντες και θα συντάξει τα αποτελέσματα της συζήτησης.
- **Κατανόηση των δυσκολιών και των αλλαγών που πρέπει να περάσουν οι έφηβοι:** Παρέχετε μια επισκόπηση των δυσκολιών και των αλλαγών που συμβαίνουν κατά την εφηβεία.
- **Η πραγματικότητα της νεολαίας σήμερα:** Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να συγκρίνουν τις δεκαετίες 80, 90, 00 και 10.
- **Η σύγκριση μεταξύ των διαφορετικών ομάδων εφηβείας:** Πολλοί νέοι στην κοινότητά μας προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο με διαφορετικές εμπειρίες και προσεγγίσεις στη ζωή τους. Αυτές οι διαφορές παρέχουν πλούσιες εμπειρίες, αλλά μπορούν επίσης να σημαίνουν παρεξηγήσεις που μπορούν να προκύψουν μέσω παραδοχών σχετικά με τον τρόπο που πρέπει να γίνουν τα πράγματα.

Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημεία (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:



Ενότητα 10: Διαχείριση συγκρούσεων και επίλυση προβλημάτων



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Ορισμός των συγκρούσεων.
- Κατανοώντας το θυμό ως συναίσθημα από συγκρούσεις.
- Διαχείριση των συγκρούσεων
- Μοντέλο επίλυσης προβλημάτων.

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Συνοπτικά: Αυτή η ενότητα παρέχει επαρκή κατανόηση του όρου διαχείριση των συγκρούσεων και τους λόγους που μας οδηγούν σε συγκρούσεις. Εξετάζει τις σκέψεις και τα συναισθήματα που προκαλούν οι συγκρούσεις και πώς μπορούμε να τις διαχειριστούμε. Επίσης, παρέχει την περιγραφή του μοντέλου επίλυσης προβλημάτων.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ολοκληρωθεί σε 80 με 120 λεπτά. Χρειάζεται περισσότερος χρόνος για την κάλυψη πρόσθετων πολιτικών και διαδικασιών.

Αποτέλεσμα μάθησης: Μέχρι το τέλος αυτής της συνόδου, οι συμμετέχοντες θα έχουν κατανοήσει τον όρο της διαχείρισης των συγκρούσεων. Επίσης, θα μπορούν να συνδέουν τις σκέψεις και τα συναισθήματα με τη διαχείριση των συγκρούσεων. Θα μπορούν να αναγνωρίσουν τις μορφές διαχείρισης των συγκρούσεων και τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να εφαρμοστούν σε διαφορετικά πλαίσια. Τέλος, θα μπορούν να κατανοήσουν την έννοια του προβλήματος επίλυσης προβλημάτων.

Πηγές

- Ενημερωτικό έντυπο 10.1 – Ορισμός των συγκρούσεων.
- Ενημερωτικό έντυπο 10.2 – Αίτια και αποτελέσματα της διαχείρισης συγκρούσεων.
- Ενημερωτικό έντυπο 10.3 – Διαχείριση συγκρούσεων.
- Ενημερωτικό έντυπο 10.4 – Μοντέλο επίλυσης προβλημάτων.

- **Συνοπτικά:** Αυτή η ενότητα παρέχει επαρκή κατανόηση του όρου διαχείριση των συγκρούσεων καθώς και τους λόγους που μας οδηγούν σε συγκρούσεις. Εξετάζει τις σκέψεις και τα συναισθήματα που προκαλούν οι συγκρούσεις και πώς μπορούν να διαχειριστούν. Επίσης, παρέχει την περιγραφή του μοντέλου επίλυσης προβλημάτων.

- **Ορισμός των συγκρούσεων:** Παρέχει μια γενική εικόνα του ορισμού των συγκρούσεων.

Άσκηση: Οι ράβδοι

Οι συμμετέχοντες θα χωριστούν σε ζεύγη ανά δύο. Κάθε ζευγάρι θα έχει ένα ραβδί. Το ραβδί πρέπει να το κρατάει με ένα δάκτυλο ο κάθε συμμετέχων. Ο στόχος είναι να φτάσετε με το ραβδί στην απέναντι πλευρά του δωματίου. Ας δούμε τι πρόκειται να συμβεί. Συζητήστε με τους συμμετέχοντες πώς αισθάνονταν και τι νόμιζαν κατά τη διάρκεια των προσπαθειών τους.

- **Κατανοώντας το θυμό ως συναίσθημα από συγκρούσεις :** Ο θυμός είναι ένα έντονο συναίσθημα που μπορεί να παρατηρηθεί στις περισσότερες από τις διαφωνίες, τις μάχες και τις συγκρούσεις μας.

Άσκηση Κατανοώντας το θυμό ως συναίσθημα από συγκρούσεις

Ο εκπαιδευτής προτείνει στους συμμετέχοντες να συζητήσουν για ένα θέμα με αντιφατικές απόψεις. Ο εκπαιδευτής τραβάει μια γραμμή στο πάτωμα (σχοινί, σελοτέιπ) από τη μια πλευρά του δωματίου στην άλλη. Κάθε πλευρά του δωματίου αντιπροσωπεύει τη θέση ως προς το θέμα. Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να βρεθούν στη μία πλευρά σύμφωνα με τις απόψεις τους. Ο εκπαιδευτής προτείνει στους συμμετέχοντες να παρατηρήσουν τους εαυτούς τους και τους άλλους. Κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας ο εκπαιδευτής καλεί τους συμμετέχοντες να αλλάξουν θέση εάν αισθάνονται ότι θέλουν να κινηθούν και να παρατηρήσουν για άλλη μια φορά τη θέση και τον εαυτό τους. Ο εκπαιδευτής και ο συμμετέχων συζητούν για το τι συνέβη και πώς αισθάνθηκαν.

- **Διαχείριση συγκρούσεων:** Ο καθένας μπορεί να μάθει να διαχειρίζεται τις συγκρούσεις εξασκώντας κάποιες προσωπικές δεξιότητες.

Δραστηριότητα: Διαχείριση συγκρούσεων

Ο εκπαιδευτής καλεί όλους τους συμμετέχοντες να γράψουν σε ένα κενό χαρτί τις προσωπικές τους αξίες, πεποιθήσεις και ανάγκες. Στη συνέχεια, ο εκπαιδευτής παρουσιάζει σε 3 στήλες (αξίες, πεποιθήσεις, ανάγκες) τα αποτελέσματα της ομάδας. Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες παρατηρούν, συζητούν και καταλήγουν σε συμπεράσματα.

- **Μοντέλο επίλυσης προβλημάτων:** Οι διαμεσολαβητές μπορούν να χρησιμοποιήσουν μοντέλα για να λύσουν προβλήματα με τους νέους και να τους βοηθήσουν να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους για την επίλυση προβλημάτων.

Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημεία (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:



Ενότητα 11: Εκπαίδευση των Ρομά



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Εισαγωγή.
- Αξίες και προοπτικές της συμμετοχικής εκπαίδευσης.
- Διαστάσεις της συμμετοχικής εκπαίδευσης.
- Εκπαίδευση σε τοπικό επίπεδο.
- Η ανάλυση SWOT.
- Διδακτέα ύλη.
- Ανθρώπινο δυναμικό.
- Επικέντρωση στον ωφελούμενο.



Σημειώσεις για τους δασκάλους

Συνοπτικά: Αυτή η ενότητα παρέχει γενικές λεπτομέρειες σχετικά με την εφαρμογή της εκπαιδευτικής νομοθεσίας στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας και αποκλειστικά σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Επίσης, αυτή η ενότητα παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη μεθοδολογία και το εκπαιδευτικό πλαίσιο που αναπτύσσεται τοπικά από έναν θεσμό που παρέχει προγράμματα περιεκτικής εκπαίδευσης.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ολοκληρωθεί σε 80 με 120 λεπτά. Χρειάζεται περισσότερος χρόνος για την κάλυψη πρόσθετων πολιτικών και διαδικασιών.

Αποτέλεσμα μάθησης: Μέχρι το τέλος αυτής της συνόδου, οι συμμετέχοντες θα έχουν κατανοήσει τον ρόλο των αξιών και τον τρόπο εφαρμογής μιας πράξης για την ενσωμάτωση της εκπαίδευσης σε τοπικό επίπεδο. Θα μάθουν: τη δομή και τις μεθόδους εκπαίδευσης που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη παιδιών Ρομά στην εκπαιδευτική διαδικασία., τις δομημένες πληροφορίες σχετικά με τις ευκαιρίες ανάπτυξης · αίτια επιβράδυνση της διαδικασίας ολοκλήρωσης · τους ανθρώπινους πόρους · τους πιθανούς παράγοντες που θα μπορούσαν να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των Ρομά στην εκπαιδευτική διαδικασία. Επίσης, θα παρουσιαστούν ορισμένα τοπικά αποτελέσματα.

Πηγές

Ενημερωτικό έντυπο 11.1 – Η διεθνής σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού, άρθρο 30.

Ενημερωτικό έντυπο 11.2 – Διαστάσεις της περιεκτικής εκπαίδευσης

Ενημερωτικό έντυπο 11.3 – Η εκπαίδευση σε τοπικό επίπεδο

Ενημερωτικό έντυπο 11.4 – Ανάλυση SWOT .

Ενημερωτικό έντυπο 11.5 – Πρόγραμμα σπουδών

Ενημερωτικό έντυπο 11.6 – Ανθρώπινο δυναμικό.

Ενημερωτικό έντυπο 11.7 – Επικέντρωση στον ωφελούμενο.



Ενότητα 11: Βασικά σημεία

- **Εισαγωγή:** Παρουσίαση του εκπαιδευτή και στόχοι της ενότητας.
- **Αρχές και νομοθετικό πλαίσιο:** Επικεντρώνεται στην αποκέντρωση, προάγει την απόδοση και ενθαρρύνει την συνεργασία στο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον.
- **Αξίες και προοπτικές της εκπαίδευσης:** Παρουσίαση της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Παιδιού.
- **Διαστάσεις της περιεκτικής εκπαίδευσης:** Ένα αποτελεσματικό εκπαιδευτικό σύστημα σε οποιαδήποτε χώρα μέλος της ΕΕ βασίζεται σε τρεις διαστάσεις, οι οποίες πρέπει να εξηγηθούν.
- **Εκπαίδευση σε τοπικό επίπεδο**
- **Ανάλυση SWOT από τον κύριο φορέα παροχής εκπαιδευτικών υπηρεσιών:** Παρουσίαση των βασικών σημείων για το σχολείο μεταξύ των στρατηγικών ζωής του πληθυσμού των Ρομά.
- **Πρόγραμμα σπουδών:** Το πρόγραμμα σπουδών έχει σχεδιαστεί για να καλύψει δύο σημαντικές κατευθύνσεις: Εξασφάλιση ισοτίμης πρόσβασης στην εκπαίδευση και λειτουργία της "Δεύτερης Ευκαιρίας".
- **Ανθρώπινοι πόροι:** Εξασφάλιση της ποιότητας της διαδικασίας διδασκαλίας-εκμάθησης και εκπαιδευτικών υπηρεσιών.
- **Επικέντρωση στον δικαιούχο:** παρουσίαση δραστηριοτήτων που πραγματοποιήθηκαν το τελευταίο έτος.

Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημεία (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:



Ενότητα 12: Απασχόληση των Ρομά



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Εισαγωγή στην τρέχουσα κατάσταση της απασχόλησης των Ρομά.
- Παράγοντες που οδηγούν στην ανεργία των Ρομά.
- Ευκαιρίες απασχόλησης για τους Ρομά στην Ευρώπη.

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Συνοπτικά: Αυτή η ενότητα παρέχει πληροφορίες σχετικά με την τρέχουσα κατάσταση της απασχόλησης των Ρομά στην ΕΕ. Εξηγεί επίσης τα κύρια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι τοπικές αρχές όσον αφορά την απασχόληση και συνδέονται με την εκπαίδευση και τις πολιτισμικές διαφορές των Ρομά.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για περίπου 60 έως 70 λεπτά.

Αποτέλεσμα μάθησης: Μέχρι το τέλος αυτής της συνόδου, οι συμμετέχοντες θα έχουν κατανοήσει τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Ρομά όταν ξεκινήσουν την αναζήτηση εργασίας και τις πιθανές ευκαιρίες για αυτούς σε τοπικό επίπεδο.

Πηγές

- Ενημερωτικό έντυπο 12.1: Σημερινή κατάσταση της απασχόλησης Ρομά.
- Ενημερωτικό έντυπο 12.2: Διαχωρισμός, περιθωριοποίηση, φτώχεια και αποκλεισμός.
- Ενημερωτικό έντυπο 12.3: Παράγοντες που οδηγούν στον κοινωνικό αποκλεισμό των Ρομά.
- Ενημερωτικό έντυπο 12.4: Δυνατότητες για εργασία στην Ευρώπη.

Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημεία (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:



- **Εισαγωγή:** Παρουσίαση της τρέχουσας κατάστασης της απασχόλησης των Ρομά σε τοπικό και διεθνές επίπεδο. Παρουσίαση των τύπων έργων / θέσεων εργασίας που μπορούν να κάνουν οι Ρομά. Επίσης, θα υπάρξει μια ομαδική εργασία με ένα παιχνίδι που αναθέτει θέσεις εργασίας οι οποίες πολύ σπάνια εκχωρούνται στους Ρομά. Αναμένεται προβληματισμός γι' αυτό.
- **Διαχωρισμός, περιθωριοποίηση, φτώχεια και αποκλεισμός:** Υπάρχει σχέση μεταξύ διαχωρισμού, περιθωριοποίησης, φτώχειας και αποκλεισμού. Η σπουδαιότητα της απόκτησης πιστοποιητικού εκπαίδευσης, δηλ. Πιστοποιητικό δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, επαγγελματικό τίτλο ή πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης) σχετίζεται με την επίτευξη καλύτερων θέσεων εργασίας όσον αφορά τη σταθερότητα και την αμοιβή. Προφανώς, όσο περισσότερα προσόντα υπάρχουν, τόσο περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης παρέχονται. Ο μεγαλύτερος διαχωρισμός συνεπάγεται μεγαλύτερο κίνδυνο να καταλήξουν άνεργοι ή ανειδίκευτοι ή σε ανεπίσημες θέσεις εργασίας. Ορισμένες μελέτες επισημαίνουν ότι ο αριθμός των Ρομά που ήταν άνεργοι για περισσότερο από 24 μήνες είναι πολύ υψηλός.



Οι θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και η απασχολησιμότητα συνδέονται με την εκπαίδευση: οι Ρομά που ολοκληρώνουν τη δευτεροβάθμια (ανώτερη και ανώτερη) και την τριτοβάθμια εκπαίδευση (π.χ. Bachelor, Master, PhD) είναι πιο πιθανό να εργάζονται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Αντίθετα, οι Ρομά που παρακολουθούν μερικά χρόνια ή τελειώνουν το δημοτικό σχολείο είναι πιο πιθανό να είναι άνεργοι.

- **Παράγοντες που οδηγούν στην ανεργία των Ρομά:** Προφανώς, η ζωή στη φτώχεια μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη μιας κουλτούρας φτώχειας. Για παράδειγμα, μια σειρά από δυσλειτουργικές συνήθειες και κανόνες που, σε κάποιο βαθμό, δικαιώνουν την φτώχεια και την εξάρτηση από την ευημερία. Εάν αυτό είναι αλήθεια, το οποίο δεν αποτελεί εγγύηση και δεν πρέπει να θεωρηθεί ως γεγονός, θα μπορούσε να οδηγήσει σε ένα είδος φαύλου κύκλου. Προκειμένου να το ξεπεράσουμε, είναι σκόπιμο να διαμορφώσουμε ένα χάρτη πιθανών αιτιών / παραγόντων πίσω από αυτή την κατάσταση.
- **Δυνατότητες για εργασία στην Ευρώπη:** εισαγωγή στην πύλη EURES της ΕΕ και τοπικές δυνατότητες για άτομα που αναζητούν εργασία.

Ενότητα 13: Εγγύηση για τη νεολαία



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Κατανόηση των αξιών σας.
- Τα δικαιώματα των έων ανθρώπων.

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Συνοπτικά: Αυτή η ενότητα υπογραμμίζει τη σημασία της κατανόησης της αξίας των διαμεσολαβητών, του κώδικα δεοντολογίας για τους διαμεσολαβητές (ROMED) και των δικαιωμάτων των νέων.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ολοκληρωθεί σε 80 με 120 λεπτά. Χρειάζεται περισσότερος χρόνος για την κάλυψη πρόσθετων πολιτικών και διαδικασιών.

Αποτέλεσμα μάθησης: Μέχρι το τέλος αυτής της συνεδρίας, οι συμμετέχοντες θα έχουν κατανοήσει τον ρόλο των αξιών και των δικαιωμάτων των νέων. Θα γνωρίζουν το καθήκον τους σε φροντίδα και θα κατανοούν τη σημασία της εμπιστευτικότητας σε καλές σχέσεις καθοδήγησης.

Πηγές

- Ενημερωτικό έντυπο 13.1 – Κατανόηση των αξιών σας.
- Ενημερωτικό έντυπο 13.2 – Κώδικας δεοντολογίας των διαμεσολαβητών (ROMED).
- Ενημερωτικό έντυπο 13.3 – Τα δικαιώματα των νέων ανθρώπων.

Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημείας (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:



Ενότητα 13: Βασικά σημεία



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

- **Κατανόηση των αξιών σας:** Θεωρητικό μέρος για τη συνεργασία με τους συμμετέχοντες.
- **Κώδικας δεοντολογίας για τους διαμεσολαβητές (ROMED):** Παρουσίαση του κώδικα δεοντολογίας και συζήτηση.
- **Τα δικαιώματα των νέων ανθρώπων:** Τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι σαν πανοπλίες: σας προστατεύουν. Είναι σαν κανόνες, διότι σας λένε πώς μπορείτε να συμπεριφέρεστε και είναι σαν τους δικαστές επειδή μπορείτε να απευθυνθείτε σε αυτούς. Είναι αφηρημένα όπως τα συναισθήματα και σαν συναισθήματα ανήκουν σε όλους και υπάρχουν ανεξάρτητα από το τι συμβαίνει. Είναι σαν τη φύση γιατί μπορούν να παραβιαστούν και όπως το πνεύμα, επειδή δεν μπορούν να καταστραφούν. Όπως και ο χρόνος, μας αντιμετωπίζουν όλους με τον ίδιο τρόπο - πλούσιοι και φτωχοί, παλιοί και νέοι, άσπροι και μαύροι, ψηλοί και κοντοί. Μας προσφέρουν σεβασμό και μας επιβάλλουν να αντιμετωπίζουμε τους άλλους με σεβασμό. Όπως η καλοσύνη, η αλήθεια και η δικαιοσύνη, ίσως κάποια στιγμή διαφωνούμε για τον ορισμό τους, αλλά τα αναγνωρίζουμε όταν τα βλέπουμε να παραβιάζονται..



Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Ιστορία και ανάπτυξη της Διαμεσολάβησης για εργασία.
- Αποτελέσματα της Διαμεσολάβησης Εργασίας.
- Ευθύνες και απαιτήσεις για έναν διαμεσολαβητή εργασίας.

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Συνοπτικά: Αυτή η ενότητα παρέχει μια εισαγωγή στη Διαμεσολάβηση Εργασίας στην Ευρώπη.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ολοκληρωθεί σε 40 έως 60 λεπτά. Χρειάζεται περισσότερος χρόνος για την κάλυψη των ερωτήσεων και τη συζήτηση σχετικά με τις καλές πρακτικές.

Αποτέλεσμα μάθησης: Μέχρι το τέλος αυτής της συνεδρίας, οι συμμετέχοντες θα έχουν κατανοήσει το πώς δουλεύουν οι διαμεσολαβητές εργασίας στην Ευρώπη και ποιες πρακτικές θα μπορούσαν να εφαρμοστούν σε άλλες χώρες.

Πηγές

- Ενημερωτικό έντυπο 14.1 – Ιστορία και ανάπτυξη της διαμεσολάβησης για εργασία.
- Handout 14.2 – Ευθύνες και προϋποθέσεις για έναν διαμεσολαβητή εργασίας,
- Handout 14.3 – Αποτελέσματα διαμεσολάβησης για εργασία

Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημείας (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:



- **Γιατί Διαμεσολάβηση στον Χώρο Εργασίας:** Αναγνώριση και Κατανόηση, Αυτοεκπροσώπηση, Επικαιρότητα και Ταχύτητα, Οικονομικά Αποδοτική, Εμπιστευτική, Διάρκεια της Συμφωνίας Διαμεσολάβησης.
- **Τα βήματα στη διαδικασία διαμεσολάβησης:** Εναρκτήριες δηλώσεις, Εντοπισμός του προβλήματος, Προσδιορισμός των ζητημάτων και ρύθμιση ημερήσιας διάταξης, Εύρεση λύσεων, Συνεδρίαση (προαιρετικό), Η συμφωνία.
- **Τύποι θέσεων εργασίας όπου η διαμεσολάβηση μπορεί πραγματικά να βοηθήσει:** Προβλήματα μεταξύ υπαλλήλων, ζητήματα επιδόσεων, παρενόχληση, παράπονα, τερματισμού κ.λπ.
- **Γιατί οι εργοδότες πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο προσθήκης διαμεσολάβησης στο κιτ εργαλείων για τους εργαζόμενους:** το πλεονέκτημα της χρήσης της διαμεσολάβησης ως πρώτο βήμα στην αντιμετώπιση και επίλυση των διαφορών στο χώρο εργασίας δίνει σε κάθε μέρος καλύτερη κατανόηση των ζητημάτων και των προβλημάτων της διαφοράς με εμπιστευτικό, αμερόληπτος και μη δημόσιος χώρος. Η Διαμεσολάβηση προσφέρει στα μέρη τη δυνατότητα να επιλύσουν γρήγορα τη διαφορά και εξουσιοδοτεί κάθε συμβαλλόμενο μέρος παρέχοντάς του μια φωνή και ρόλο στον καθορισμό της απόφασης. Ακόμη και αν η διαμεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία και ακολουθήσει αγωγή, τα μέρη θα έχουν μια καλή κατανόηση της φύσης της διαφοράς και των γεγονότων που την περιβάλλουν.
- **Ποιος είναι ένας αποτελεσματικός διαμεσολαβητής στο χώρο εργασίας;** Ο πιο αποτελεσματικός μεσολαβητής στο χώρο εργασίας είναι ένας πιστοποιημένος διαμεσολαβητής που ολοκλήρωσε την κατάρτιση διαμεσολάβησης μέσω ενός αναγνωρισμένου προγράμματος κατάρτισης διαμεσολάβησης. Οι πιστοποιημένοι διαμεσολαβητές εκπαιδεύονται στις βασικές δεξιότητες της αμεροληψίας και της ουδετερότητας και έχουν πλήρη γνώση της διαδικασίας διαμεσολάβησης.





Το κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:

- Ο ρόλος της διαμεσολάβησης στην προαγωγή του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής ενσωμάτωσης των Ρομά.
- Πώς να οργανώσετε τη διαδικασία διαμεσολάβησης / καθοδήγησης.
- Εργαλεία για την εφαρμογή της παρακολούθησης και της αξιολόγησης των αποτελεσμάτων.

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Συνοπτικά: Αυτή η ενότητα παρέχει επισκόπηση σχετικά με τη διαδικασία διαμεσολάβησης. Πρώτον, οι συμμετέχοντες εισάγονται στο θέμα της απασχόλησης των Ρομά μέσω μιας κινησιοθεραπευτικής δραστηριότητας. Στη συνέχεια, εξετάζει τα πέντε στάδια της διαδικασίας διαμεσολάβησης. Επιπλέον, η ενότητα περιλαμβάνει εργαλεία για την εφαρμογή και την παρακολούθηση της διαδικασίας και των εργαλείων που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της διαδικασίας. Τέλος, η ενότητα διεξάγει μια δραστηριότητα Χαρτογράφησης Ενδιαφερόμενων Μερών, ενώ ταυτόχρονα επεκτείνει τις γνώσεις τους σχετικά με τα εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την εξασφάλιση αποτελεσματικής συνεργασίας με τους ενδιαφερόμενους.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ολοκληρωθεί σε 145 λεπτά. Χρειάζεται περισσότερος χρόνος για την κάλυψη πρόσθετων διαδικασιών.

Αποτέλεσμα μάθησης: Μέχρι το τέλος αυτής της συνόδου, οι συμμετέχοντες θα έχουν κατανοήσει τα σημερινά στερεότυπα και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι Ρομά όσον αφορά την απασχόλησή τους. Θα γνωρίζουν τον πολυδιάστατο ρόλο τους κατά τη διαδικασία διαμεσολάβησης και θα κατανοούν τη σημασία του σχεδιασμού και της συνεργασίας με άλλους ανθρώπους. Τέλος, οι συμμετέχοντες θα είναι έτοιμοι να χρησιμοποιήσουν μερικά απλά εργαλεία για το σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της διαδικασίας κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Πηγές

- Ενημερωτικό έντυπο 15.1 – Δραστηριότητα “Ένα βήμα πιο κοντά στην ευαισθητοποίηση”
- Ενημερωτικό έντυπο 15.15.2 – Τα 5 στάδια της διαδικασίας διαμεσολάβησης.
- Ενημερωτικό έντυπο 15 15.3 – Εργαλεία για την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.
- Ενημερωτικό έντυπο 15 15.4 – Δραστηριότητα «Να γνωρίζεις» & εργαλεία για αποτελεσματική συνεργασία με τους ενδιαφερόμενους.

Εισαγωγή: Συστήνονται οι παρουσιαστές, οι συμμετέχοντες παρουσιάζονται στον διπλανό τους και ο διπλανός λένε στην ομάδα γιατί ο διπλανός τους θέλει να γίνει διαμεσολαβητής και ποιες σκέφτονται πως θα είναι μερικές από τις προκλήσεις ή περιγράφουν πώς βοήθησαν άλλον άνθρωπο να επιτύχει ένα στόχο στην το παρελθόν. Οι συμμετέχοντες λένε σε ολόκληρη την ομάδα ποια ικανότητα ή χαρακτηριστικό φέρνει ο διπλανός τους στη διαμεσολάβηση.

Συνοπτικά: Αυτή η ενότητα παρέχει επισκόπηση σχετικά με τη διαδικασία διαμεσολάβησης. Πρώτον, οι συμμετέχοντες εισάγονται στο θέμα της απασχόλησης των Ρομά μέσω μιας κινησιοθεραπευτικής δραστηριότητας. Στη συνέχεια, εξετάζει τα πέντε στάδια της διαδικασίας διαμεσολάβησης. Επιπλέον, η ενότητα περιλαμβάνει εργαλεία για την εφαρμογή και την παρακολούθηση της διαδικασίας και των εργαλείων που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της διαδικασίας. Τέλος, η ενότητα διεξάγει μια δραστηριότητα Χαρτογράφησης Ενδιαφερόμενων Μερών, ενώ ταυτόχρονα επεκτείνει τις γνώσεις τους σχετικά με τα εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την εξασφάλιση αποτελεσματικής συνεργασίας με τους ενδιαφερόμενους.

Διαμεσολαβητής, Ανθρώπινα Δικαιώματα και Απασχόληση των Ρομά: Εισαγωγή του θέματος των προκαταλήψεων των Ρομά στην απασχόληση και πραγματοποιήστε τη δραστηριότητα “Ένα βήμα πιο κοντά στην ευαισθητοποίηση”. Συζητήστε με την ομάδα σχετικά με τη σημασία της ύπαρξης / συνειδητοποίησης του τοπικού και παγκόσμιου πλαισίου.

Πώς να οργανώσετε τη διαδικασία διαμεσολάβησης / καθοδήγησης: Παρουσιάστε τα πέντε στάδια της διαδικασίας διαμεσολάβησης: Φάση 1: Προετοιμασία - Συλλογή δεδομένων, Φάση 2: Ταυτοποίηση Αναγκών, Φάση 3: Σχέδιο Δράσης και Φάση 4: Εφαρμογή των Δραστηριοτήτων.

Εργαλεία για την εφαρμογή της παρακολούθησης και της αξιολόγησης των αποτελεσμάτων: Παρουσίαση των εργαλείων υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων.

Εργαλεία για την αποτελεσματική συνεργασία με τους ενδιαφερόμενους: Προκειμένου να συνεργαστείτε αποτελεσματικά με τους ενδιαφερόμενους της τοπικής σας κοινότητας, θα πρέπει πρώτα να έχετε επίγνωση των διαφορετικών θέσεων τους και της πιθανής υποστήριξης που ενδέχεται να λάβετε (ή να μην λάβετε). Παρουσιάστε τα εργαλεία για την αποτελεσματική συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη: το μοντέλο ανάπτυξης και το διαπολιτισμικό φόρουμ.



Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημεία (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:

Ενότητα 16: Συμπεράσματα και αξιολόγηση



- Τα κύριο περιεχόμενο της ενότητας είναι:
- Φάση αξιολόγησης στο έργο του διαμεσολαβητή.
- Προσεγγίσεις για τη βελτίωση του έργου των διαμεσολαβητών.
- Εξασφάλιση αποτελεσματικών και βιώσιμων επιπτώσεων.

Σημειώσεις για τους δασκάλους

Συνοπτικά: Αυτή η ενότητα παρέχει πληροφορίες σχετικά με την κατανόηση των οφελών και των προκλήσεων της χρήσης της συμμετοχικής προσέγγισης στην αξιολόγηση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων για το σχεδιασμό και τη διεξαγωγή μιας συμμετοχικής συνεδρίας αξιολόγησης. Επιπρόσθετα, στοχεύει στην τόνωση της περαιτέρω μάθησης από ομοτίμους, στη στήριξη και τη διευκρίνιση ζητημάτων που εξακολουθούν να προκαλούν σύγχυση για ορισμένα μέλη της ομάδας. Ο γενικός στόχος της ενότητας είναι η ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων σκέψης και προγραμματισμού των συμμετεχόντων.

Διάρκεια: Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ολοκληρωθεί σε 90 με 120 λεπτά.

Αποτέλεσμα μάθησης: Μέχρι τη λήξη αυτής της συνεδρίας, οι συμμετέχοντες θα έχουν μια συνεννόηση για το πώς θα τονώσουν τη θετική στάση απέναντι στη μελλοντική εφαρμογή των στοιχείων που απευθύνονται στην εκπαίδευση.

Πηγές

- Ενημερωτικό έντυπο 16.1 – Εισαγωγή.
- Ενημερωτικό έντυπο 16.2 – Οφέλη και προκλήσεις της διαδικασίας αξιολόγησης.
- Ενημερωτικό έντυπο 16.3 – Η διαδικασία αξιολόγησης στην πράξη.
- Ενημερωτικό έντυπο 16.4 – Εξασφαλίζοντας τις θετικές επιπτώσεις

Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον προγραμματισμό της ενότητας και την πρακτική εφαρμογή Βασικά σημείας (ασκήσεις και ομαδική εργασία) ανοίξτε τον κώδικα QR:



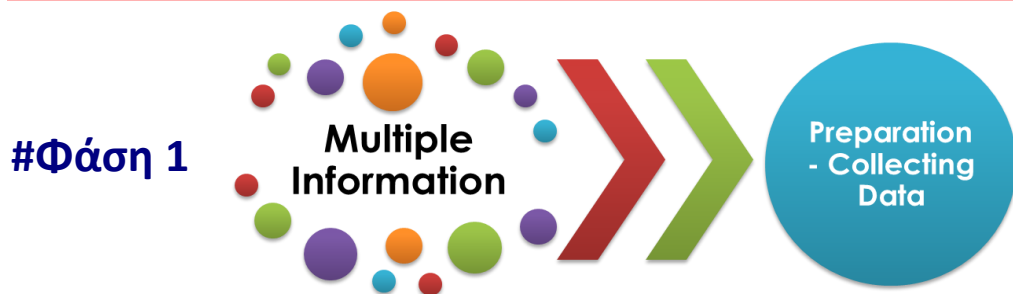
Ενότητα 16: Βασικά σημεία



- **Εισαγωγή:** Ο εκπαιδευτής κάνει την εισαγωγή με βάση τις διαφάνειες για συμμετοχική αξιολόγηση. Αυτό μπορεί επίσης να προηγηθεί από ομαδική συζήτηση σχετικά με τη μορφή αξιολόγησης, την οποία χρησιμοποιούν και γνωρίζουν οι συμμετέχοντες.
- **Οφέλη και προκλήσεις της διαδικασίας αξιολόγησης:** Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε δύο ομάδες, αναζητώντας τα οφέλη και τις προκλήσεις της συμμετοχικής αξιολόγησης. Οι ομάδες θα μοιραστούν τα ευρήματά τους και θα ακολουθήσει γενική συζήτηση.
- **Μέθοδος αξιολόγησης στην πράξη:** Κάθε συμμετέχων λαμβάνει ένα μικρό κομμάτι χαρτί και καλείται να γράψει μια ερώτηση σχετικά με τα θέματα που αναφέρονται στην εκπαίδευση, ιδιαίτερα σχετικά με κάτι για το οποίο δεν είναι σίγουροι. Όλα τα χαρτιά συλλέγονται στη συνέχεια σε ένα κουτί. Οι συμμετέχοντες θα αναλάβουν εκ περιτροπής την εξαγωγή μιας ερώτησης από το κουτί και την ανάγνωση του φορτίου σε ολόκληρη την ομάδα. Όποιος έχει μια απάντηση καλείται να τη κοινοποιήσει. Πολλές απαντήσεις ή παρατηρήσεις είναι δυνατές για κάθε ερώτηση. Αυτό συνεχίζεται μέχρι να απαντηθούν όλες οι ερωτήσεις.
- **Εξασφάλιση του θετικού αντίκτυπου:** Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες των τεσσάρων / πέντε και καλούνται να απαντήσουν στις ερωτήσεις στο Βασικά σημεία. Συνιστάται οι συμμετέχοντες να χωρίζονται με τρόπο ώστε κάθε ομάδα να έχει κοινό υπόβαθρο (τόπος καταγωγής, εργασία, εκπαίδευση, ενδιαφέροντα). Ένας εκπρόσωπος από κάθε ομάδα θα μοιραστεί τα βασικά στοιχεία των απαντήσεων τους. Γίνεται γενική συζήτηση σχετικά με τη συμβολή των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα.



Παράρτημα: Διαδικασία διαμεσολάβησης



- Να γνωρίζετε τον **Κώδικα Δεοντολογίας** και συγκεκριμένα:
 - Σεβαστείτε τα ανθρώπινα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια όλων των ατόμων και ενεργήστε με ειλικρίνεια και ακεραιότητα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας.
 - Εργαστείτε για την εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης σε δικαιώματα, με σεβασμό των νομικών απαιτήσεων και των διοικητικών διαδικασιών.
 - Να είστε υπεύθυνοι για να βοηθήσετε τους ενδιαφερόμενους να βρουν αμοιβαία ικανοποιητικές λύσεις, αλλά να μην έχετε την ευθύνη να παρέχετε λύσεις σε όλα τα προβλήματα που εγείρονται από τους ωφελούμενους ή από το προσωπικό του θεσμικού οργάνου.
 - Να είστε ενεργοί, να αντιδράτε άμεσα και να αναπτύσσετε δραστικές δραστηριότητες πρόληψης.
 - Διατηρήστε την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που λαμβάνετε κατά τη διάρκεια των επαγγελματικών δραστηριοτήτων.
 - Μην χρησιμοποιείτε το ρόλο και τη δύναμή σας για να χειρίζεστε ή να βλάπτετε άλλους.
 - Κάνετε σαφή διάκριση μεταξύ επαγγελματικών και ιδιωτικών δραστηριοτήτων.
 - Να σέβεστε τις παραδόσεις και τον πολιτισμό των κοινοτήτων, εφόσον είναι συμβατές με τις βασικές αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της δημοκρατίας.
 - Αντιμετωπίστε όλα τα μέλη της κοινότητας με τον ίδιο σεβασμό και αποκαλύψτε δημοσίως καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων.
 - Συνεργαστείτε με άλλους διαμεσολαβητές και με άλλους επαγγελματίες (ROMED-Code of Ethics).
- Προετοιμάστε μια σύντομη παρουσίαση (τόσο επίσημη όσο και ανεπίσημη) του ρόλου και των καθηκόντων σας.
- Συλλέξτε πληροφορίες σχετικά με τους ανθρώπους της κοινότητας των Ρομά που έχουν κάποια επιρροή και είναι πιο πιθανό να υποστηρίξουν την εργασία σας. Αυτό το είδος πληροφοριών μπορεί να προέρχεται από:
- Μέλη της κοινότητας των Ρομά.
 - Ιδρύματα που ασχολούνται με τους Ρομά
 - Μη-κυβερνητικές οργανώσεις;
 - Άλλους διαμεσολαβητές / επαγγελματίες που αλληλεπιδρούν (ή όχι) με τους Ρομά.

Παράρτημα: Διαδικασία διαμεσολάβησης



Μετά την προετοιμασία σας, πρέπει να:

- Χαρτογραφήσετε όλους τους βασικούς ενδιαφερόμενους από δημόσιους οργανισμούς, τόσο με επίσημη όσο και ανεπίσημη επιρροή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
 - Χαρτογραφήσετε όλους τους βασικούς ενδιαφερόμενους από κοινωνικούς φορείς των πολιτών, τόσο με επίσημη όσο και ανεπίσημη επιρροή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
 - Ορίσετε τους στόχους της αξιολόγησης, τις μεθόδους συλλογής των δεδομένων σχετικά με τις ανάγκες και τις τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την ανάλυση.
 - Η εκτίμησή σας δεν πρέπει να είναι απλώς ΕΞΥΠΝΗ, αλλά ΕΞΥΠΝΟΤΕΡΗ: Ειδική, μετρήσιμη, επιτεύξιμη, σχετική, χρονικά, αξιολογημένη, αναθεωρημένη (σε περίπτωση που η αξιολόγηση δεν ικανοποιεί τους αρχικούς στόχους).
 - Μπορείτε επίσης να συμπεριλάβετε μια ανάλυση SWOT, ώστε να γνωρίζετε τα Πλεονεκτήματα, τις Αδυναμίες, τις Ευκαιρίες και τις Απειλές Αξιολόγησης / Αναγνώρισης Αναγκών.
 - Σχεδιάστε τη διαδικασία και ορίστε
- ⇒ Το είδος των απαιτούμενων πληροφοριών
- ⇒ Τις πιθανές πηγές πληροφόρησης
- ⇒ τις απαιτήσεις και τους πόρους που απαιτούνται για την πρόσβαση στις πηγές.
- Αλληλεπιδράστε με τις πηγές σας και συλλέξτε δεδομένα
- ⇒ Στατιστικά στοιχεία, αντιλήψεις, απόψεις, καθημερινές εμπειρίες (συνεντεύξεις, ομάδες συγκέντρωσης, βάσεις δεδομένων).
- Ρωτήστε τους ανθρώπους με τους οποίους αλληλεπιδράτε για να σας προτείνουν άλλες πηγές / άτομα.
 - Οργανώστε τα δεδομένα που συλλέξατε
- ⇒ Επεξεργαστείτε τα δεδομένα με έναν τρόπο που θα είναι λειτουργικός και σημαντικός.
- ⇒ Ζητήστε βοήθεια από ένα σχετικό άτομο, χωρίς να δώσετε προσωπικά δεδομένα.
- ⇒ Χωρίστε τα δεδομένα με σειρά προτεραιότητας.
- ⇒ Να τα απεικονίσετε ξεκάθαρα για να έχετε μια σαφή εικόνα των πολλαπλών διαστάσεων του προβλήματος.

Παράρτημα: Διαδικασία διαμεσολάβησης

#Φάση 3



- Με βάση τον εντοπισμό των αναγκών μπορείτε να ορίσετε μια συνάντηση που θα περιλαμβάνει μέλη της κοινότητας των Ρομά και μέλη του προσωπικού των δημόσιων ιδρυμάτων.

⇒ Μια συμμετοχική προσέγγιση στο σχέδιο δράσης μπορεί να διαιρεθεί σε:

⇒ Μια προσέγγιση συμμετοχής χαμηλού επιπέδου (ανταλλαγή πληροφοριών με αμφίδρομη επικοινωνία ή διαβούλευση με αμφίδρομη επικοινωνία).

- Μια προσέγγιση υψηλού επιπέδου συμμετοχής (συνεργασία με την οποία συμμετέχει ο έλεγχος των αποφάσεων και των πόρων και η ενδυνάμωση στην οποία μεταφέρεται ο έλεγχος των αποφάσεων και των πόρων).

- Ορίστε τα αποτελέσματα της αξιολόγησης σε μια ανοιχτή συζήτηση, καταγράψτε τις προτάσεις, ρωτήστε και δώστε ανατροφοδότηση όταν χρειάζεται. Εξασφαλίστε έναν ασφαλή και εποικοδομητικό διάλογο, εστιάζοντας στην εξεύρεση λύσεων.

- Οι διαφωνίες μπορεί να είναι καρποφόρες. Ωστόσο, οι αποφάσεις θα πρέπει να λαμβάνονται βάσει συναίνεσης.

Μεταφράστε το στόχο σας σε συγκεκριμένες δραστηριότητες και χρονοδιαγράμματα με

τους απαιτούμενους πόρους.

Το μοντέλο GROW

Στόχος: Καθορίστε και συμφωνήστε με το στόχο (μπορείτε να εφαρμόσετε την τεχνική ΕΞΥΠΝΟΤΕΡΟΙ που προτάθηκε νωρίτερα).

Πραγματικότητα: Πόσο μακριά ή κοντά βρίσκεται η σημερινή κατάσταση σε σχέση με τον επιδιωκόμενο στόχο (μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τα συμπεράσματα της αρχικής σας αξιολόγησης και την ανάλυση SWOT που προτάθηκε νωρίτερα). Καταγράψτε τις απαντήσεις, επιτύχετε τη συναίνεση και επιστρέψτε στο στόχο σας. Κάντε οποιεσδήποτε προσαρμογές, αν χρειαστεί.

Εμπόδια και επιλογές: Υιοθετήστε μια βιωματική και πραγματική προσέγγιση για τον προσδιορισμό των εμποδίων που μπορεί να αντιμετωπίσετε (μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τα συμπεράσματά σας από την ανάλυση SWOT που χρησιμοποιήσατε νωρίτερα) το Brainstorm και σημειώστε όλες τις πιθανές επιλογές που μπορεί να έχετε σχετικά με τα εμπόδια. Επιλέξτε αυτό που σας ταιριάζει καλύτερα.

Τρόπος να προχωρήσετε μπροστά: Μετατρέψτε τις επιλογές σε δράσεις για να επιτύχετε το στόχο και να διατηρήσετε την ισορροπία, τη συμμετοχή και τα κίνητρα των μελών Ρομά, του προσωπικού και δικής σας.

Παράρτημα: Διαδικασία διαμεσολάβησης

#Φάση 4



- Με βάση το Σχέδιο Δράσης που σχεδιάστηκε στην προηγούμενη φάση, πρέπει να εφαρμόσετε τα μέτρα και τις δραστηριότητες που έχουν αποφασιστεί.

- Βεβαιωθείτε ότι όλοι οι συμμετέχοντες στις δραστηριότητες γνωρίζουν το σχέδιο δράσης και συγκεκριμένα τους στόχους και τις αναμενόμενες αλλαγές και βελτιώσεις.

- Τα μέλη της Κοινότητας θα πρέπει επίσης να γνωρίζουν το σχέδιο δράσης προκειμένου να διασφαλίσουν ότι τα πάντα είναι κατανοητά ή / και να παρέχουν πρόσθετες εξηγήσεις.

- Μην ξεχνάτε το ρόλο σας ως μεσολαβητή. Πρέπει να υλοποιήσετε τις δραστηριότητες που έχετε αναλάβει.

- Εκτελέστε μια αξιολόγηση και να μάθετε τι έχει γίνει μέχρι τώρα, να παράσχετε υποστήριξη, να προσδιορίσετε και να αντιμετωπίσετε τα εμπόδια που μπορεί να προκύψουν. Τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό, προσφέρετε ενθάρρυνση!

- Παρακολουθήστε την πρόοδο που έχει σημειωθεί μέχρι τώρα και ενημερώστε τόσο τα μέλη της κοινότητας όσο και τα μέλη του προσωπικού των θεσμικών οργάνων.

- Διοργανώστε συναντήσεις με άτομα που

εμπλέκονται ή ενδιαφέρονται για τις δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων ανθρώπων που δεν ασχολούνται άμεσα με τις δραστηριότητες.

- Ανασκόπηση της προόδου του σχεδίου δράσης, να είστε ανοικτοί σε προτάσεις και αιτήματα, έχοντας κατά νου ότι ο σκοπός και οι στόχοι του σχεδίου δράσης δεν θα αλλάξουν.

- Διοργανώστε συναντήσεις με τους ανθρώπους που έχουν ευθύνες για την παράδοση και υλοποίηση των δραστηριοτήτων του σχεδίου δράσης, αλλά και με άλλα άτομα που ενδιαφέρονται για τις δραστηριότητες.

⇒ Σχεδιάστε και ανακοινώστε αυτές τις συναντήσεις αρκετά νωρίς, ενημερώνοντας επίσης τους συμμετέχοντες:

⇒ Περιγράψτε τα πράγματα που έχουν καταφέρει και τις δυσκολίες που αντιμετωπίσαν και Μετά, εστιάστε στην ανάλυση πιθανών λύσεων.

- Οργανώστε μια τελική συνεδρίαση αναθεώρησης, στην οποία απευθύνετε: τις δραστηριότητες που ολοκληρώθηκαν, τις δραστηριότητες που χρειάζονται αναδιατύπωση, την προσθήκη νέων καθηκόντων και την αναθεώρηση των αρμοδιοτήτων.

Παράρτημα: Κώδικας δεοντολογίας των διαμεσολαβητών

- 1.** *σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια όλων των ατόμων και ενεργεί με ειλικρίνεια και ακεραιότητα κατά την άσκηση των καθηκόντων του/της*

Δίνοντας σαφή εικόνα αυτής της προοπτικής των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και του σεβασμού της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας, ο διαμεσολαβητής θα έχει την εμπιστοσύνη τόσο της κοινότητας των Ρομά όσο και του δημόσιου θεσμού και θα είναι σεβαστός ως επαγγελματίας με συγκεκριμένα καθήκοντα. Ο διαμεσολαβητής θα αποτελέσει επίσης ένα πρότυπο για τα μέλη της κοινότητας των Ρομά και για το προσωπικό του ιδρύματος που θα αλληλεπιδρά με τους Ρομά.

2. *εργάζεται για να εξασφαλίσει ίση πρόσβαση στα δικαιώματα, τηρώντας παράλληλα τις νομικές απαιτήσεις και τις διοικητικές διαδικασίες*

Η κύρια αποστολή του διαμεσολαβητή είναι να εξασφαλίσει ότι τα μέλη των κοινοτήτων των Ρομά απολαμβάνουν πλήρη πρόσβαση στα δικαιώματά τους και υποστηρίζονται για να ξεπεράσουν τα πιθανά εμπόδια που μπορούν να παρεμποδίσουν την πραγματική ισότητα των δικαιωμάτων. Αυτό σημαίνει μερικές φορές ότι πρέπει να ληφθούν ειδικά μέτρα προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι ειδικές ανάγκες και δυνατότητες των Ρομά. Ωστόσο, τα μέτρα αυτά δεν πρέπει να συνιστούν μεμονωμένες εξαιρέσεις από τη συμμόρφωση με τις διοικητικές απαιτήσεις. Όταν είναι απαραίτητο, ο διαμεσολαβητής πρέπει να υποδείξει στα ενδιαφερόμενα θεσμικά όργανα ότι απαιτείται αλλαγή σε συγκεκριμένη διαδικασία. Αυτή η προσέγγιση είναι η μόνη που είναι συμβατή με τις αρχές της δημοκρατίας και του κράτους δικαίου.

3. *έχει την ευθύνη να βοηθήσει τους ενδιαφερόμενους να βρουν αμοιβαία ικανοποιητικές λύσεις, αλλά δεν έχει την ευθύνη να παρέχει λύσεις σε όλα τα προβλήματα που γείρονται από τους δικαιούχους ή από το προσωπικό του οργάνου*

Ο διαμεσολαβητής θα ακούσει τις ανάγκες των μελών της κοινότητας των Ρομά και του προσωπικού του θεσμού και θα τους βοηθήσει να κατανοήσουν ο ένας τον άλλον. Ο διαμεσολαβητής δεν χρειάζεται να ψάξει "ποιος φταίει", να αποφασίσει ποια είναι η καλύτερη λύση, ούτε να πει στους Ρομά ή στο προσωπικό των θεσμικών οργάνων τι πρέπει να κάνει. Ο ρόλος του είναι να ζητά από τους ενδιαφερόμενους πώς θέλουν να αλλάξουν η κατάσταση, τι μπορούν να κάνουν γι' αυτό και ποια υποστήριξη θα χρειαστεί από τον διαμεσολαβητή. Αυτό καθιστά τον διαμεσολαβητή αμερόληπτο, αλλά όχι αμέτοχο και προσεκτικό να αντιμετωπίζει με ισορροπημένο τρόπο τις ανάγκες των Ρομά και του προσωπικού του δημόσιου θεσμικού οργάνου. Αυτό επίσης αποτρέπει τις καταχρηστικές αιτήσεις και την αδικαιολόγητη πίεση από αμφότερα τα μέρη.

- 4.** *είναι ενεργός, έχει άμεσες αντιδράσεις και αναπτύσσει δραστηριότητες πρόληψης της υγείας*

Σε πολλές περιπτώσεις, οι Ρομά δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους που έχουν και πώς να τα χρησιμοποιήσουν. Έτσι, ο διαμεσολαβητής θα είναι ενεργός, δεν θα περιμένει απλώς να εμφανιστεί ένα πρόβλημα, αλλά θα αναλύσει μόνιμα την κατάσταση και θα ευαισθητοποιήσει όλους τους ενδιαφερόμενους για τα θέματα που εντοπίστηκαν. Γρήγορες απαντήσεις δίνονται σε όλες τις περιπτώσεις και καταστάσεις που δηλώνουν τα μέλη της κοινότητας ή το προσωπικό των οργάνων. Η ανάλυση των διαφόρων προκλήσεων και λύσεων που βρέθηκαν οδηγεί σε ιδέες για καλά σχεδιασμένες δραστηριότητες πρόληψης, αποφεύγοντας την επανάληψη ή την επέκταση προβληματικών καταστάσεων.

- 5.** *Προστατεύει την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που λαμβάνει κατά τη διάρκεια των επαγγελματικών δραστηριοτήτων*

Όλες οι πληροφορίες που λαμβάνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας θα παραμείνουν εμπιστευτικές, δεν αποκαλύπτονται σε άλλα πρόσωπα ή ιδρύματα, εκτός εάν υπάρχει ρητή συμφωνία του προσώπου που παρείχε τις πληροφορίες και με μόνη εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου η ασφάλεια ενός προσώπου απειλείται. Όσοι μιλούν στον διαμεσολαβητή πρέπει να ενημερώνονται για τη δέσμευση για εμπιστευτικότητα. Κανένας άνθρωπος, ακόμη και ο επικεφαλής του ιδρύματος που απασχολεί τον διαμεσολαβητή, δεν μπορεί να ζητήσει από τον διαμεσολαβητή να παραβιάσει την εμπιστευτικότητα. Οι πληροφορίες που αποκτώνται και παρουσιάζουν γενικό ενδιαφέρον μπορούν να κοινοποιηθούν κατά τρόπο που να διατηρεί την ανωνυμία της πηγής, με τη σύμφωνη γνώμη της πηγής.

- 6.** *δεν χρησιμοποιεί το ρόλο και τη δύναμή του για να χειραγωγήσει ή να βλάψει τους άλλους*

Ο ρόλος του διαμεσολαβητή παρέχει πρόσβαση σε πληροφορίες και μια σειρά επαφών εντός της κοινότητας και των θεσμικών οργάνων. Ο διαμεσολαβητής δεν θα πρέπει να χρησιμοποιεί τη δύναμη που παράγεται από αυτές τις πληροφορίες ή τα προνόμια που συνδέονται με το ρόλο του διαμεσολαβητή για να χειριστεί ή να βλάψει άλλους ανθρώπους.

Παράρτημα: Κώδικα δεοντολογίας για διαμεσολαβητές

7. *σέβεται τις παραδόσεις και τον πολιτισμό των κοινοτήτων, εφόσον είναι συμβατές με τις βασικές αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της δημοκρατίας*

Ορισμένες κοινότητες έχουν συγκεκριμένες παραδόσεις, τρόπους ζωής και πολιτιστικά πρότυπα, διαφορετικά από αυτά της πλειοψηφίας της κοινωνίας. Ο διαμεσολαβητής θα γνωρίσει αυτές τις παραδόσεις και τους κανόνες, θα τους σέβεται και θα βοηθήσει τους ξένους να τους καταλάβουν και να τους σέβονται. Η μόνη εξαίρεση είναι όταν ορισμένα κοινοτικά πρότυπα ή έθιμα δεν είναι συμβατά με τις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της δημοκρατίας.

8. *θα αντιμετωπίσουν όλα τα μέλη της κοινότητας με τον ίδιο σεβασμό και θα αποκαλύψουν δημοσίως καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων*

Ανεξάρτητα από το φύλο, την ηλικία, την κατάστασή τους στην κοινότητα κλπ., Ο διαμεσολαβητής θα επιδείξει ισότιμο σεβασμό προς όλους τους δικαιούχους και θα αντιμετωπίσει τα αιτήματά τους με διαφάνεια και δίκαιο τρόπο. Όταν κάποιος δίνει προτεραιότητα σε ένα θέμα, ο λόγος πρέπει να είναι σαφής για όλους και δικαιολογημένος. Όταν συγγενείς του διαμεσολαβητή ή άλλα πρόσωπα κοντά στον διαμεσολαβητή εμπλέκονται σε μια σύγκρουση, πρέπει να επισημαίνεται η κατάσταση και να ζητείται εξωτερική υποστήριξη για διαμεσολάβηση.

9. *κάνει σαφή διάκριση μεταξύ επαγγελματικών και ιδιωτικών δραστηριοτήτων*

Είναι απαραίτητο ο διαμεσολαβητής να καταστήσει σαφή τα όρια μεταξύ επαγγελματικών δραστηριοτήτων και ιδιωτικής ζωής. Η ισχυρή δέσμευση για τα προβλήματα της κοινότητας δεν σημαίνει ότι είναι διαθέσιμη ανά πάσα στιγμή για αιτήματα μελών της κοινότητας. Τα μέλη της κοινότητας θα πρέπει να ενημερώνονται για το χρονοδιάγραμμα εργασίας του διαμεσολαβητή και για τους τρόπους επικοινωνίας με τον διαμεσολαβητή.

συνεργάζεται με άλλους διαμεσολαβητές και με άλλους επαγγελματίες

10. *Ο διαμεσολαβητής είναι επαγγελματίας, ο οποίος πρέπει να διατηρήσει ισχυρή συνεργασία με άλλους επαγγελματίες (επαγγελματίες υγείας, κοινωνικούς λειτουργούς, εκπαιδευτικούς κλπ.) για την εκπλήρωση των καθηκόντων του. Οι διαμεσολαβητές θα υποστηρίζουν ο ένας στον άλλον στη δουλειά τους. Όλοι οι διαμεσολαβητές θα χρησιμοποιήσουν τις ευκαιρίες που έχουν στη διάθεσή τους για την ανταλλαγή εμπειριών και την ανταλλαγή επιτυχημένων λύσεων και χρήσιμων πληροφοριών.*

