



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



ROMANI  
AMBASSADORS



## GHIDUL EUROPEAN AL MEDIATORULUI ROMILOR SPECIALIZAT ÎN OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI PREGĂTIREA PROFESIONALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

PARTENERIAT



„Integrarea prin Schimb de Experiență în Formarea Tinerilor Romi ”  
2017-3-CZ01-KA205-046733

Program finanțat prin Programul Erasmus+  
„Cooperare pentru inovare și schimb de bune practici”



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



Erasmus+





Atunci când faceți referire la acest manual, vă rugăm să utilizați următoarele formulări:

**Ambasadori Romi (2018)**, Dezvoltarea unui ghid european al mediatorului romilor specializat în ocuparea forței de muncă și pregătirea profesională la locul de muncă.

**Autori:** Elena KOPANAROVA (OECON GROUP Bulgaria) cu sprijin din partea Addi Villebaldo Mireles Puga și preprint final Samia Tamrin Ahmed (Komunikujeme o.p.s.).

**Manageri de cercetare:** *Vagia Karpenisi, Sotirios Nakos, Nikolaos Mouratoglou, Theodora Agapoglou, 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 Chipier, Amparo Pedraza Velasco, Zara JLILAT Páez, Demetrio Gómez Ávila, Amr Mohamed Abdelgayed Hassan, Anisa Subashi, Franceska Muco, Rovenka Lika, Vahidije Kadiu, Nele Kelchtermans, Natasja Naegels, Sebastiaan Jans, Ruben Jans.*



1.	Introducere	<b>pag. 3</b>
2.	Despre ce este vorba în acest Ghid?	<b>pag. 4</b>
3.	Situația actuală a romilor în educație și ocuparea forței de muncă	<b>pag. 5</b>
4.	O previzualizare a programei	<b>pag. 7</b>
5.	<b>Modul 1:</b> Sesiune de deschidere	<b>pag. 8</b>
6.	<b>Modul 2:</b> Obstacole în interacțiunea cu poporul rom	<b>pag. 10</b>
7.	<b>Modul 3:</b> Rolul și sarcinile mediatorilor	<b>pag. 12</b>
8.	<b>Modul 4:</b> Diferențe culturale, discriminare și marginalizare	<b>pag. 14</b>
9.	<b>Modul 5:</b> Ciclul de lucru al unui mediator	<b>pag. 16</b>
10.	<b>Modul 6:</b> Formarea de relații de mediere	<b>pag. 18</b>
11.	<b>Modul 7:</b> Stimă de sine și tenacitate	<b>pag. 20</b>
12.	<b>Modul 8:</b> Ascultare activă și comunicare	<b>pag. 22</b>
13.	<b>Modul 9:</b> Adolescența și problemele cu care se confruntă tinerii	<b>pag. 24</b>
14.	<b>Modul 10:</b> Managementul conflictului și soluționarea problemelor	<b>pag. 26</b>
15.	<b>Modul 11:</b> Educația romilor	<b>pag. 28</b>
16.	<b>Modul 12:</b> Ocuparea forței de muncă de către romi	<b>pag. 30</b>
17.	<b>Modul 13:</b> Garanția tineretului	<b>pag. 32</b>



## INTRODUCERE

18.	<b>Modul 14:</b> Mediere profesională	<b>pag. 34</b>
19.	<b>Modul 15:</b> Mediator pentru implementarea unui plan de acțiune, monitorizarea și implicarea principalelor părți interesate	<b>pag. 36</b>
20.	<b>Modul 16:</b> Concluzii și evaluare	<b>pag. 38</b>
21.	<b>Anexă:</b> Procesul de mediere	<b>pag.40</b>
22.	<b>Anexă:</b> Codul de etică	<b>pag.44</b>

În mai multe țări europene, comunitatea romă reprezintă aproximativ 10% din populația totală. Deși aceste țări angajează romi pentru a îmbunătăți situația tinerilor romi, numărul acestora în câmpul muncii rămâne scăzut.

Scopul acestui ghid este de a prezenta formatorilor și profesioniștilor romi tehnicile și stadiile de dezvoltare ale procesului de mediere, pentru ca aceștia să beneficieze de pe urma lor. Persoane din familii de romi, comunitățile rome sau care dețin multe cunoștințe despre problemele romilor sunt instruite și angajate să acționeze în calitate de mediatori între comunitatea romă și instituțiile publice.

Medierea reprezintă una dintre măsurile utilizate în Europa în vederea combaterii inegalității cu care se confruntă romii în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, serviciile medicale și calitatea educației. În munca cu mediatorii s-au identificat trei abordări:

- „Calul Troian” (un instrument al instituției folosit pentru a aborda comunitatea și a schimba atitudinile și comportamentele specifice);
- Activistul comunitar (un reprezentant al comunității care luptă împotriva instituțiilor, pentru drepturile romilor); și
- Adevăratul mediator intercultural: 1) deține cunoștințe aprofundate despre „codurile culturale” ale comunității și instituției; 2) este nepărtinitor și concentrat pe îmbunătățirea comunicării și cooperării, 3) convinge ambele părți să-și asume responsabilități și 4) este implicat activ în procesul de schimbare.

Proiectul ‘**Ambasadori Romi**’ are ca scop îmbunătățirea calității procesului de mediere, pe baza unei terțe abordări: procesul real și eficient de mediere. Obiectivul general al programei de pregătire este de a îmbunătăți calitatea și eficiența activității desfășurate de mediatorii specializați în domeniul ocupării forței de muncă, în vederea sprijinirii unei mai bune comunicări și cooperări între romi și

## DESPRE CE ESTE VORBA ÎN ACEST GHID?



Proiectul „Integrarea prin Schimb de Experiență în Formarea Tinerilor Romi” (Ambasadori Romi) reprezintă o inițiativă de schimb de experiență, cu durata de un an, pentru tineri, finanțată prin Programul Erasmus+ și Centrul pentru Cooperare Internațională în Educație (DZS) din Republica Cehă, număr de identificare 2017-3-CZ01-KA205-046733. Scopul proiectului este de a examina, de a analiza și de a face schimb de experiență între experți, mediatori și profesori în domeniul oportunităților de educare și angajare a romilor. Proiectul vizează pregătirea unui document de strategie privind incluziunea romilor prin educație și a unui ghid de instruire pentru mediatorii romi specializați în domeniul ocupării forței de muncă. Organizațiile care participă la acest proiect sunt: **Komunikujeme o.p.s. (Republica Cehă)**, în calitate de solicitant și organizațiile partenere **eduACT (Grecia)**, **Asociația MERGI INAINTE (România)**, **UC Limburg (Belgia)**, **INSTITOYTO PSYCHOKOINONIKIS ANAPTYXIS (Grecia)**, **OECON GROUP (Bulgaria)**, **Rinascita Sociale Salam House (Italia)**, **JOVENES HACIA LA SOLIDARIDAD Y EL DESARROLLO (Spania)**, **Thirst for Life Association (Bulgaria)** și **Qendra UET (Albania)**.

Acest ghid are ca scop furnizarea unui instrument puternic de pregătire a experților în procesul de mediere al romilor și aplicarea cunoștințelor teoretice și practice în lucrul cu tinerii romi, în vederea sprijinirii acestora în procesul de integrare. Acest ghid vizează toate categoriile de personal din comunitatea romă care se luptă pentru a îmbunătăți condițiile de lucru ale tinerilor romi și este menit să le furnizeze acestora o gamă variată de instrumente și instrucțiuni practice care să poată fi adaptate în diverse contexte. De asemenea, acest ghid poate fi utilizat și de alte persoane implicate în activități legate de ocuparea forței de muncă și integrarea tinerilor romi, precum instructorii de asistenți sau mediatori, inspectorii, consilierii profesionali, funcționarii din sectorul public și agenții sociali.

Acest ghid este destinat facilitării activității desfășurate de mediatorii romilor, prin intermediul dezvoltării personale (modulele 1-9) și a tehnicilor de pregătire (modulele 10-16).

## SITUAȚIA ACTUALĂ A ROMILOR ÎN EDUCAȚIE ȘI OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Egalitatea reprezintă una dintre valorile fundamentale ale UE. Atât legile UE, cât și cadrul legislativ european privind drepturile omului sunt guvernate de un interes pentru garantarea acestui principiu și interzicerea măsurilor discriminatorii. Legile nu trebuie să includă nici un fel de discriminare (sex, etnie, culoare, religie, limbă, origine națională, statut social etc.). De fapt, conform Directivei privind Egalitatea Rasială, care a fost inclusă în multe dintre legile naționale, există soluții legale pentru persoanele care se simt discriminate și care suferă ca urmare a încălcării legilor europene anti-discriminare. În acest sens, romii, în calitate de minoritate cu risc de excluziune socială, se pot proteja prin acțiuni în instanță, dacă sunt recunoscuți oficial drept cetățeni UE, adică dacă dețin pașaport național sau un alt document oficial emis de un stat membru UE. Este important de menționat că există multe tipuri de situații legate de contextul legal al romilor.

### Romii și educația

Deși rezultatele obținute în urma proiectului de cercetare realizat de PAL nu au fost reprezentative pentru întreaga populație romă, acestea au fost totuși semnificative. Mai mult de jumătate din respondenți au continuat studiile după ciclul primar de învățământ. Aceste rezultate au indicat o îmbunătățire, având în vedere că doar 20% din părinții acestora și-au continuat studiile după ciclul primar.

Deși rezultatele nu au fost concludente, toate aceste valori sugerează că generațiile de romi au făcut progrese cu privire la nivelul maxim de educație obținut, fapt confirmat de datele de cercetare din Ungaria (Hajdu, Kézdi & Kertesi, 2014). Cu toate acestea, nu se poate nega faptul că acest progres se poate datora dezvoltării generale a învățământului obligatoriu și superior, având în vedere faptul că diferența dintre tinerii romi și restul tinerilor este în continuare foarte mare.

Deși se poate spune că reușitele educaționale ale romilor au crescut în mod considerabil în ultimele două secole și jumătate, există încă multe probleme la nivel național, precum absențele nemotivate și abandonul școlar prematur al tinerilor romi.





## Populația romă și ocuparea forței de muncă

Conform Declarației Universale a Drepturilor Omului (art. 23), dreptul la muncă este considerat un drept fundamental din punct de vedere social și economic. Ca urmare, acest drept este protejat și de Convenția Europeană privind Drepturile Omului prin diverse articole specifice care interzic anumite situații de discriminare în domeniul ocupării forței de muncă, protejează dreptul de a căuta un loc de muncă sau luptă împotriva concedierii nejustificate (consultați articolele 6, 8 și 14). Evitarea discriminării rasiale și promovarea egalității în ocuparea forței de muncă ar trebui incluse în actualul cadru legislativ, în vederea protejării accesului la locuri de muncă, mai ales dacă se iau în considerare următoarele Directive ale Consiliului UE: Directiva privind Egalitatea Rasială și Directiva privind Egalitatea în Ocuparea Forței de Muncă.

Cu toate acestea, mulți romi ajung să aibă locuri de muncă neregulate sau să fie liber profesioniști într-o anumită măsură, din cauza discriminării față de aceste grupuri sociale. Jurisprudența anti-discriminare în ceea ce privește ocuparea forței de muncă de către romi este aproape inexistentă, ceea ce pare a însemna că romii nu consideră că ar avea opțiunea de a-și apăra dreptul la muncă în fața jurisdicției europene, probabil din cauza lipsei de încredere în capacitatea sistemului juridic de a soluționa problemele într-un mod rapid și eficient. Prin urmare, deși există o legislație care vizează protejarea dreptului la muncă, romii rămân în continuare victime ale discriminării în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

## O PREVIZUALIZARE A PROGRAMEI



*Ghid european al mediatorului romilor specializat în ocuparea forței de muncă și pregătirea profesională la locul de muncă este format din 16 module principale, prezentate pe scurt în cele ce urmează:*

**Modul 1:** Sesiune de deschidere: include principalele informații despre pregătire și procedurile aplicabile.

**Modul 2:** Obstacole în interacțiunea cu poporul rom: analizează natura și cultura grupurilor specifice vizate și modul cel mai adecvat de interacțiune cu acestea.

**Modul 3:** Rolul și sarcinile mediatorilor: prezintă procesul de mediere și rolul principal pe care îl joacă mediatorii în reușita personală a tinerilor romi.

**Modul 4:** Diferențe culturale, discriminare și marginalizare: ajută la înțelegerea valorilor și drepturilor poporului rom.

**Modul 5:** Ciclul de lucru al unui mediator: prezintă procesul de mediere, inclusiv principalii pași ai acestuia (Pregătirea și colectarea de date, Identificarea nevoilor, Planul de acțiune, Identificarea activităților și Analizarea situației inițiale).

**Modul 6:** Formarea de relații de mediere: explică tehnicile de inițiere a unei relații de mediere.

**Modul 7:** Stimă de sine și tenacitate: ajută la înțelegerea elementelor prin care se construiește și se menține tenacitatea. De asemenea, el prezintă factorii de protecție prin care tinerii pot să depășească riscurile (personale, familiale, școlare și comunitare).

**Modul 8:** Ascultare activă și comunicare: analizează ascultarea activă și comunicarea, o apreciere a importanței lor ca mediatori și oportunitățile de a-și folosi abilitățile.

**Modul 9:** Adolescența și problemele cu care se confruntă tinerii: ia în considerare dezvoltarea adolescentului și procesul de tranziție de la copilărie la maturitate.

**Modul 10:** Managementul conflictului și soluționarea problemelor: ajută la dobândirea de abilități de abordare a anumitor probleme dificile cu care se confruntă tinerii și a comportamentelor pe care aceștia le-ar putea avea, precum furia și agresivitatea.

**Modul 11:** Educația romilor: prezintă situația actuală a educației romilor în Europa, în ceea ce privește problemele și strategiile naționale.

**Modul 12:** Ocuparea forței de muncă de către romi: analizează situația actuală a ocupării forței de muncă în Europa, din perspectiva problemelor și strategiilor naționale.

**Modul 13:** Garanția tineretului: analizează programele și oportunitățile oferite tinerilor romi.

**Modul 14:** Mediere profesională: include explicații privind procesul și prezintă procesul de mediere profesională în contextul UE, având în vedere faptul că mediatorii pot juca rolul de mentori pentru tinerii romi.

**Modul 15:** Mediator pentru implementarea unui plan de acțiune, monitorizarea și implicarea principalelor părți interesate: acest modul furnizează o prezentare generală a procesului de mediere. Mai întâi se face o prezentare cu privire la ocuparea forței de muncă de către romi prin intermediul unei activități chinestezice. Apoi se prezintă cele cinci stadii ale procesului de mediere. În plus, modulul include instrumente de implementare și monitorizare a procesului și instrumente de evaluare a procesului. În cele din urmă, modulul include o activitate de Identificare a Părților Interesate și aprofundează cunoștințele privitoare la instrumentele care pot fi utilizate în vederea asigurării unei colaborări eficiente cu părțile interesate.

**Modul 16:** Concluzii și evaluare: include

## Modul 1: Introducere în mediere



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- *Introducere.*
- *Scopul și obiectivele pregătirii mediatorului.*
- *Scopul și obiectivele [Ambasadori Romi].*
- *Tineretul: în ce stadiu se află?*
- *Rolul mediatorului.*
- *Calitățile și abilitățile mediatorilor.*

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul va furniza participanților o înțelegere largă a medierii. Participanții sunt încurajați să se gândească la mediatorii cu care au interacționat pe parcursul vieții lor, la rolul jucat de respectivii mediatorii și la calitățile acestora.

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi parcurs în 30 minute.

**Rezultatele studiului:** La sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor înțelege mai bine ce reprezintă un mediator, ce ar putea realiza și care sunt calitățile și abilitățile unui mediator eficient.

#### Resurse

- Fișa de lucru 1.1 – Scopul și obiectivele [acestui program].
- Fișa de lucru 1.2 – Tineretul: în ce stadiu se află?
- Fișa de lucru 1.3 – Impactul mediatorilor tinerilor.
- Fișa de lucru 1.4 – Rolul mediatorului.
- Fișa de lucru 1.5 – Calitățile și abilitățile unui mediator eficient.
- Cartonașe de activitate „Un mediator este...”
- Obiecte necesare desfășurării activității „Calitățile unui mediator”.



DZS  
Dům zahraniční spolupráce

## Modul 1: Întâlniri



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

- **Introducere:** prezentatorii se prezintă, iar participanții se prezintă persoanelor de lângă ei care, la rândul lor, spun grupului de ce persoana de lângă ei își dorește să devină mediator și care consideră ca ar fi potențialele obstacole sau vor descrie modul în care au ajutat o altă persoană să-și îndeplinească un obiectiv în trecut. Participanții vor spune întregului grup ce abilități sau caracteristici benefice pentru mediere deține persoana de lângă ei.
- **Descriere generală:** Acest modul va furniza participanților o înțelegere largă a medierii și a implicațiilor acestei funcții. Participanții sunt încurajați să se gândească la mediatorii cu care au interacționat pe parcursul vieții lor, la rolul jucat de respectivii mediatorii și la calitățile acestora.
- **Scopul și obiectivele pregătirii mediatorului:** Scopul pregătirii mediatorului este de a permite participanților să-și dezvolte cunoștințele și abilitățile în vederea îndrumării eficiente a tinerilor. Obiectivele participanților sunt: să înțeleagă rolurile și responsabilitățile unui mediator; să dobândească cunoștințele și abilitățile necesare pentru a forma și a menține relații de mediere eficiente; să cunoască resursele, serviciile și căile disponibile pentru tineri în vederea sprijinirii acestora în îndeplinirea obiectivelor lor și să cunoască asistența și procesele de care beneficiază.
- **Scopul și obiectivele acestui program:** Să se discute despre contextul și raționamentul acestui program. Să prezinte scopul și obiectivele programului de mediere și să furnizeze resurse organizaționale adecvate (ex. rapoarte anuale, broșuri etc.).
- **Tineretul: în ce stadiu se află?:** Prezentarea pe scurt a datelor Sondajului Național aplicat Tinerilor Romi.
- **Rolul mediatorului:** Prezentarea „Impactului medierii în cazul tinerilor” și definirea conceptului de mediere în cazul tinerilor, precum și discuții privind rolul mediatorului.
- **Calitățile și abilitățile mediatorilor:** Prezentarea calităților și abilităților mediatorilor eficienți.



Pentru informații mai detaliate cu privire la  
planificarea modului și implementarea practică a



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Interacțiunea cu tineri aparținând diverselor culturi.
- Importanța formării în materie de cunoștințe culturale.
- Reflecție asupra conceptului de „cultură”.
- Comunicare interculturală.
- Drepturile poporului rom.
- Probleme cu care se confruntă tinerii romi / Înțelegerea valorilor poporului rom.

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul va furniza o descriere generală a obstacolelor întâmpinate în interacțiunea cu poporul rom, utilizând învățare prin jocuri (gamification) și metode de învățare participativă și bazată pe experiență. Cel mai surprinzător este faptul că poporul rom se confruntă cu mai multe încălcări ale drepturilor lor umane decât orice alte grupuri vulnerabile de minorități din Europa, deși acest popor reprezintă una dintre cele mai mari minorități etnice. Nedreptățile sociale cu care se confruntă aceștia tind uneori să fie justificate în numele diversității lor culturale, în timp ce puterea lor socială de schimbare a acestei situații opresive este limitată comparativ cu restul popoarelor.

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi parcurs în 150 minute. Este posibil să fie nevoie de mai mult timp pentru a acoperi politici și proceduri suplimentare.

**Rezultatele studiului:** La sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor cunoaște mai bine aspectele vizibile și invizibile care contribuie la construirea unei culturi, înțelegând modul în care ei înșiși pot deveni un mijloc, fiind capabili să înțeleagă lumea și să identifice comportamentele.

#### Resurse

- Fișa de lucru 2.1 – „Ce vezi?”
- Fișa de lucru 2.2 – „Trăiască multiculturalismul!”.
- Fișa de lucru 2.3 – „Explorarea conceptului de cultură”.
- Fișa de lucru 2.4 – „Întâlnirea cu „Ceilalți””.

- **Interacțiunea cu tineri aparținând diverselor culturi:** Cunoașterea stereotipurilor, prejudecăților și diferențelor culturale în comunicare.
- **Importanța formării în materie de cunoștințe culturale:** Pentru a discuta despre modul în care diferite culturi interpretează anumite comportamente, sentimente și valori și pentru a reflecta asupra obiceiurilor lor culturale.

### „Trăiască multiculturalismul!”

Această activitate are la bază metodologia „World Café” și un format simplu, eficient și flexibil de organizare a unor dialoguri cu grupuri mari. Metodologia World Café poate fi modificată pentru a răspunde unei game largi de nevoi ale participanților. Contextul, numerele, scopul, locația și alte circumstanțe specifice trebuie luate în considerare în fiecare caz în parte atunci când se face o invitație, se elaborează un plan și se aleg întrebările.

- **Ce este cultura?** Înțelegerea elementelor vizibile și invizibile ale culturii.
- **Comunicarea interculturală:** Cunoașterea stereotipurilor, prejudecăților și diferențelor culturale în comunicare, precum și promovarea colaborării în echipă, a flexibilității comportamentale, a respectului față de diversitate, a empatiei, deschiderii, toleranței față de ambiguitate și a abordării perspectivelor multiple.
- **Drepturile poporului rom și problemele cu care se confruntă tinerii romi / înțelegere:** Copiii romi sunt suprareprezentati în asistența socială de stat din multe țări europene. În unele cazuri, romii reprezintă peste 80% din copiii aflați în grija statului. Centrul European pentru Drepturile Romilor (CEDR) a luat în considerare studii de caz din Republica Cehă, Slovacia, Ungaria, Serbia și Albania și a creat un video care prezintă acest rasism sistemic prezent în toate nivelele sistemului de asistență socială, militând astfel împotriva acestei nedreptăți sociale.

### „Întâlnirea cu Hannah”

Această activitate include două părți. Este un studiu de caz care ilustrează realitatea socială violentă cu care se confruntă familia unei fete rom. În primul rând, participanții sunt rugați să-și imagineze cum este viața lui Hannah sau a familiei ei. În al doilea rând, acest studiu de caz va fi utilizat drept exemplu pentru a aborda celelalte aspecte ale rasismului sistemic față de poporul rom, precum și modalitățile de combatere a acestei nedreptăți sociale.

Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea modului și implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR:





## Modul 3: Rolul și sarcinile mediatorilor



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Nevoia de mediere interculturală.
- Rolul mediatorului și alți factori.
- Medierea cu succes în școli.
- Folosirea mediatorilor romilor în Europa.
- Sarcinile mediatorilor.
- Calități ale mediatorilor romilor.

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul va prezenta principalii pași ai comunicării în mediere și va determina scopul mediatorului, pe măsură ce acesta își dezvoltă capacitatea de a excela în această funcție.

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi parcurs în 110 - 120 de minute. Este posibil să fie nevoie de mai mult timp pentru a acoperi politici și proceduri suplimentare.

**Rezultatele studiului:** La sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor înțelege rolurile, obiectivele și sarcinile mediatorilor, precum și alți factori care îi afectează pe aceștia. De asemenea, participanții vor putea identifica competențele necesare pentru îmbunătățirea performanței lor.

Mediatorii romi vor înțelege semnificația pe care o va avea munca lor pentru comunitățile rome, modul în care implicarea lor va reduce discrepanțele legate de cunoștințe și conștientizare ducând la responsabilizare.

#### Resurse

- Fișa de lucru 3.1 – Introducere în medierea interculturală.
- Fișa de lucru 3.2 – Rolul, sarcinile și obiectivele mediatorilor.
- Fișa de lucru 3.3 – Rolul mediatorilor romi în școli în diverse țări.



## Modul 3: Întâlniri



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

- **Introducere:** Prezentarea formatorului și a motivului pentru care el/ea consideră acest subiect interesant. Descrierea conținutului acestui modul și a elementelor pe care le vor dobândi participanții în urma acestui modul.
- **Mediere interculturală:** Împărțirea participanților în echipe pentru a discuta următoarele întrebări: Ce înțelegeți prin mediere? De ce este medierea interculturală necesară? Membrii echipelor vor scrie pe un flipchart și își vor împărtăși răspunsurile cu restul grupului.
- **Rol:** Începeți cu știri despre mediatorii romilor. Pentru a porni o discuție, puneți întrebări, precum: Care credeți că ar trebui să fie rolul mediatorilor? Câți dintre voi ați lucrat deja în mediere, mai ales în domeniul educației și al ocupării forței de muncă? Care sunt obiectivele acestor tipuri de mediere? Al doilea formator va nota răspunsurile de flipchart.
- **Responsabilitățile mediatorilor:** Discuție în perechi: Împărțiți participanții în două grupe, folosind bucăți mici de hârtie numerotate. Participanții trebuie să-și găsească perechea. Întrebări: Cum te-ai evalua ca mediator? (Acordă-ți o notă de la 1 la 10). Pentru a deveni un mediator eficient, de ce competențe crezi că ar trebui să dispui? Împărtășiți rezultatele cu grupul: V-a plăcut această sarcină?
- **Calități și factori:** Pentru a porni o discuție, puneți întrebări, precum: Care credeți că ar fi obstacolele cu care v-ați confrunta în rolul de mediator?

Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea modulului și implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR:



## Modul 4: Diferențe culturale, discriminare și marginalizare



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Consecințele rasismului, discriminării și marginalizării.
- Diferențe culturale, egalitate; acces la servicii și drepturile omului.
- Declarația Universală a Drepturilor Omului.

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul vizează clarificarea sensului conceptelor de discriminare și marginalizare, precum și a legăturii dintre acestea și activitatea mediatorilor romi. În plus, acest modul dorește să creeze o legătură între activitatea mediatorului și principiile drepturilor omului și ale nediscriminării.

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi parcurs în 60 - 90 de minute.

**Rezultatele studiului:** La sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor înțelege stereotipurile existente și procedurile de creștere a nivelului de conștientizare.

#### Resurse

- Fișa de lucru 4.1 – Prezentarea principalilor termeni utilizați.
- Fișa de lucru 4.2 – Diferențe culturale, acces egal și drepturile omului.
- Fișa de lucru 4.3 – Analiză de caz.
- Fișa de lucru 4.4 – Versiune simplificată a Declarației Universale a Drepturilor Omului.



DZS  
Dům zahraniční spolupráce

## Modul 4: Întâlniri



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

- **Prezentarea principalilor termeni utilizați:** Prezentarea principalilor termeni privind discriminarea, ostilitatea față de romi și integrarea romilor, utilizând exemple specifice.
- **Diferențe culturale, acces egal și drepturile omului:** Partea teoretică include informații despre cultura poporului rom, diversitatea acestora și evenimentele istorice. Diferențele culturale sunt explicate prin exemple și lucru în grup. De asemenea, principalele diferențe culturale sunt prezentate cu avantaje și dezavantaje, prin intermediul unor grafice. În plus, sunt explicate principalele drepturi ale omului și modul în care acestea au fost implementate la nivel național și în UE cu privire la populația romă.
- **Analiză de caz a prejudecăților și stereotipurilor.**
- **Versiune simplificată a Declarației Universale a Drepturilor Omului:** prezentare.
- **Rezolvarea problemelor legate de cultură și identitate apărute în activitatea mediatorilor:** Mediatorii se confruntă adesea cu situații pe care trebuie să le rezolve în mod corespunzător, de exemplu probleme legate de identitatea și cultura grupurilor de romi cu care interacționează. Codul de Etică prevede câteva elemente referitoare la acest lucru. Se vor oferi câteva recomandări cu privire la acest lucru.
- **Crearea unui climat pozitiv - prevenire și eficiență prin participare:** Asigurarea unui climat pozitiv durabil de încredere și cooperare între instituție și comunitatea romă se poate realiza prin participare. O relație bazată pe participare va ajuta la prevenirea frustrărilor și conflictelor și va crește eficiența interacțiunii dintre instituție și romi. Prezența unui mediator reprezintă un indicator al preocupării pentru nevoile romilor, dar dacă nu există un angajament clar de participare efectivă, activitatea mediatorului nu poate avea un impact pozitiv durabil. Scara participării prezintă diferitele tipuri de relații pe care o instituție le poate avea cu cetățenii care beneficiază de serviciile sale. Acestea sunt utile pentru a determina modul în care participarea efectivă se diferențiază de alte forme de interacțiune dintre instituție și beneficiari.

Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea  
modulului și implementarea practică a întâlnirilor  
(exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR:



## Modul 5: Ciclul de lucru al unui mediator



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Introducere în ciclul de formare al mediatorilor profesionali romi.
- Managementul ciclului de lucru participativ (4 Etape).

Pentru mai multe detalii despre cele 4 etape, consultați Anexa: Procesul de mediere (paginile 40-44 din acest document).

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul va furniza know-how-ul privind abordarea ciclului de lucru și va clarifica rolul mediatorului în fiecare etapă. De asemenea, se vor identifica avantajele și pericolele asociate includerii acestei abordări în activitatea mediatorilor.

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi parcurs în 90 de minute.

**Rezultatele studiului:** La sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor avea o imagine clară a ciclului de lucru al mediatorului și a activităților sale principale.

#### Resurse

- **Fișa de lucru 5.1 :** Introducere în managementul ciclului de lucru participativ.
- **Fișa de lucru 5.2 :** De la activitatea de zi cu zi la planificarea participativă.
- **Fișa de lucru 5.3:** Etapa 0 - Pregătirea.
- **Fișa de lucru 5.4:** Etapa 1—Evaluarea situației.
- **Fișa de lucru 5.5:** Etapa 2—Planificarea participativă.
- **Fișa de lucru 5.6:** Etapa 3—Implementarea.
- **Fișa de lucru 5.7:** Etapa 4—Evaluarea.

Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea modulului și implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR:



## Modul 5: Întâlniri

### Ciclul Relației de Îndrumare

Etapă	Caracteristici	Comunicare eficientă
Începerea relației	Cunoașterea reciprocă	Puneți întrebări cu răspuns deschis
	Primele impresii	Utilizați un limbaj corporal deschis (nu defensiv)
	Identificarea aspectelor pozitive ale relației	Utilizați un limbaj familiar
	Formarea de legături	Nu vă fie frică de momentele de liniște
Provocare și testare	Un tânăr își provoacă mentorul	Rămâneți consecvenți în ceea ce privește contactul
	Etapa de testare	Mențineți respectul
	Reevaluarea primelor impresii	Puneți întrebări în vederea soluționării problemelor; ex. „Mă întreb cum vom rezolva această problemă data viitoare?”
	Emoții dificile care pot apărea	Abordați orice problemă la începutul interacțiunii; ex. „Ai putea să-mi spui de ce nu ai fost prezent data trecută?”
Îndrumarea efectivă	Elemente care pot apărea în diverse stadii ale relației	Separati comportamentele de persoanele tinere; adică nu persoana tânără este lipsită de considerație, ci comportamentul
		Împărtășiți-vă sentimentele și experiențele personale atunci când este cazul
		Împărtășiți informații atunci când este cazul
		Evitați să dați sfaturi și permiteți persoanei tinere să-și rezolve singură problemele, în mod activ
Încheiere		Utilizați trăsăturile puternice ale persoanei tinere pentru a iniția discuții profunde
		Furnizați feedback pozitiv și nu vă temeți să împărtășiți persoanei tinere cu ce va jignit/măhnit
		Găsiți un limbaj comun prin care să vă rezumați sentimentele
		Oferiți feedback prin care să descrieți evoluția pe care ați observat-o

Notă - Acesta este un simplu ghid. Relațiile se pot dezvolta în mai multe feluri.

## Modul 6: Formarea relațiilor de mediere



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Înțelegerea importanței încrederii.
- Stabilirea relației de mediere.
- Ciclul relației de mediere.
- Limitele relației.
- Codul de conduită

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul va furniza o înțelegere clară a modului în care se formează relațiile dintre mediatori și tineri, precum și a etapelor tipice unei relații de mediere. De asemenea, se vor oferi sfaturi cu privire la stabilirea unor limite în aceste relații.

În cele din urmă, modulul va aborda Codul de conduită, care a fost elaborat pentru a garanta siguranța tinerilor și a mediatorilor și reușita acestei relații

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi parcurs în aproximativ 60 de minute.

**Rezultatele studiului:** La sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor înțelege mai bine relația de mediere, rolul lor în formarea acestei relații și limitele menite să protejeze atât mentorul și tânărul rom, cât și relația dintre aceștia .

#### Resurse

- Fișa de lucru 6.1 – Stabilirea relației de mediere.
- Fișa de lucru 6.2 – Lucruri de făcut împreună.
- Fișa de lucru 6.3 – Fișă de lucru pentru stabilirea obiectivelor.
- Fișa de lucru 6.4 – Ciclul relației de mediere.
- Fișa de lucru 6.5 – Cod de conduită.
- Afișe „Limite: unde vă încadrați?”.

## Modul 6: Întâlniri

- **Descriere generală :** Acest modul va furniza o înțelegere clară a modului în care se formează relațiile dintre mediatori și tineri, precum și a etapelor tipice unei relații de mediere. De asemenea, se vor oferi sfaturi cu privire la stabilirea unor limite în aceste relații. În cele din urmă, modulul va aborda Codul de conduită, care a fost elaborat pentru a asigura siguranța tinerilor și a mediatorilor și reușita acestui meci.
- **Înțelegerea importanței încrederii:** Scopul acestei activități este de a determina ce simt tinerii când sunt prezentați pentru prima dată unui mediator. Participanții sunt rugați să lucreze în perechi. Un participant este legat la ochi, după care este îndrumat fizic și verbal prin cameră (sau afară, dacă timpul o permite) de către partenerul lui, timp de cinci minute. Ulterior, participanții fac schimb de roluri. Participanții discută despre experiența de a fi îndrumați și despre nevoia de a se încrede în cealaltă persoană. Coordonatorul face legături între sentimentele participanților și modul în care se simt tinerii când își întâlnesc pentru prima dată mediatorul.
- **Stabilirea relației de mediere:** Sesiune de brainstorming: Cum stabiliți rapoarte cu persoane noi? Reflecție asupra răspunsurilor participanților. Furnizați și alte strategii de relaționare în „Stabilirea relației de mediere”.
- **Ciclul relației de mediere:** Prezentați ciclul relației de mediere și arătați cum ar trebui mediatorii să abordeze diverse stadii. Luați aminte că aceasta este o prezentare generală și că nu toate relațiile vor trece prin aceleași etape.
- **Limitele relației:** Discutați despre rolul pe care îl au limitele în relația de mediere. Mediatorii trebuie să-și stabilească niște limite personale clare, mai exact ce li se pare adecvat și ce se simt confortabil să dezvăluie despre propria persoană. De asemenea, mediatorii trebuie să cunoască limitele impuse de acest program prin intermediul Codului de conduită.
- **Cod de conduită:** Prezentarea Codului de conduită al programului.

Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea modulului și implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR:





## Modul 7: Stimă de sine și tenacitate



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Ierarhia nevoilor a lui Maslow.
- Stima de sine.
- Definirea tenacității.
- Riscuri și factori de protecție.
- Formarea tenacității.

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul va ajuta participanții să înțeleagă conceptul de tenacitate și elementele care formează și mențin tenacitatea. De asemenea, se vor prezenta factorii de protecție pe care tinerii ar trebui să-i aplice pentru a depăși riscurile (ex. riscuri personale, familiale, școlare și comunitare).

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi parcurs în aproximativ 55 - 75 de minute.

**Rezultatele studiului:** La sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor înțelege mai bine cum să încurajeze stima de sine. De asemenea, ei vor înțelege mai multe despre rolul important pe care îl joacă medierea în formarea tenacității tinerilor.

#### Resurse

- Fișa de lucru 7.1 - Ierarhia nevoilor a lui Maslow.
- Fișa de lucru 7.2 - Stima de sine.
- Fișa de lucru 7.3 - Tenacitatea.
- Fișa de lucru 7.4 - Formarea tenacității.



DZS  
Dům zahraniční spolupráce

### Modul 7: Întâlniri



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

- **Descriere generală:** Acest modul va ajuta participanții să înțeleagă conceptul de tenacitate și elementele care formează și mențin tenacitatea. De asemenea, se vor prezenta factorii protectori pe care tinerii ar trebui să-i aplice pentru a depăși riscurile (ex. riscuri personale, familiale, școlare și comunitare).
- **Ierarhia nevoilor a lui Maslow:** Prezentare și discuție despre „Ierarhia nevoilor a lui Maslow”.
- **Stima de sine:** Discuție despre stima de sine. Sesiune de brainstorming: Care sunt consecințele stimei de sine scăzute? Furnizați fișe de lucru și discutați despre consecințe suplimentare. Prezențați strategii de formare a stimei de sine.
- **Definirea tenacității:** Prezențați conceptul de tenacitate.
- **Riscuri și factori protectori:** Activitate: Identificarea factorilor protectori.
- **Formarea tenacității:** Prezențați citate din studii despre tenacitate. Organizați o sesiune de brainstorming: Cum puteți ajuta persoana pe care o îndrumați să-și crească nivelul de stimă de sine? Discutați răspunsurile aferente fișelor de lucru despre formarea tenacității.



Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea modulului și implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul

## Modul 8: Ascultare activă și comunicare



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Ce este ascultarea activă?
- Ce implică ascultarea activă?
- De ce este ascultarea activă importantă?
- 10 pași pentru a deveni un ascultător activ mai bun.
- Exemple de tehnici de ascultare activă.
- Sfaturi pentru ascultare activă: Ai auzit, dar ai ascultat?
- Cercetare despre ascultarea activă.
- Top 10 sfaturi privind comunicarea nonverbală.
- Întrebări și răspunsuri.

## Modul 8: Întâlniri

- **Introducere:** Prezentarea subiectului participanților.
- **Parte teoretică:** Predare cu ajutorul prezentării PowerPoint.
- **Sesiune de întrebări și răspunsuri:** Discuții despre subiectul modului.
- **Exerciții:** Analizarea propriului comportament în comunicare. Care dintre elementele propriului stil de ascultare activă vi se pare că funcționează cel mai bine? Descrieți stilul de ascultare activă al altor persoane. Această descriere corespunde cu opinia respectivei persoane?

Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea modului și implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR:



### Notele Profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul prezintă o descriere generală a ascultării active. Se explică ce înseamnă și ce implică. În cadrul acestui modul, participanții învață de ce este importantă ascultarea activă și care sunt cei 10 pași pentru a deveni ascultători activi mai buni. Se vor furniza câteva exemple de tehnici de ascultare activă, precum și sfaturi importante pentru o ascultare activă. Cercetarea despre ascultarea activă va reprezenta sfârșitul părții 1. În partea 2 se vor prezenta perspective aprofundate despre comunicarea nonverbală și se vor furniza 10 sfaturi pentru comunicarea nonverbală. Partea teoretică se va încheia cu o sesiune de întrebări și răspunsuri și va fi urmată de exerciții.

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi parcurs în 80 - 120 minute. Este posibil să fie nevoie de mai mult timp pentru a acoperi politici și proceduri suplimentare.

**Rezultatele studiului:** La sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor înțelege importanța ascultării active și a comunicării în general.

#### Resurse

Fișa de lucru 8.1 – Titlu

Fișa de lucru 8.2 – Ce este ascultarea activă?

Fișa de lucru 8.3 – Ce este ascultarea activă – 2?

Fișa de lucru 8.4 – De ce este importantă ascultarea activă?

Fișa de lucru 8.5: De ce este importantă ascultarea activă – 2?

Fișa de lucru 8.6: Exemple de tehnici de ascultare activă

Fișa de lucru 8.7: Sfaturi

Fișa de lucru 8.8: Cercetare despre ascultarea activă

Fișa de lucru 8.9: Top 10 sfaturi privind comunicarea nonverbală: Stăpânește arta comunicării nonverbale cu ajutorul acestor sfaturi

Fișa de lucru 8.10: Sfaturi privind comunicarea nonverbală

Fișa de lucru 8.11: Sfaturi privind comunicarea nonverbală – 2

Fișa de lucru 8.12: Sfaturi privind comunicarea nonverbală – 3

Fișa de lucru 8.13: Sfaturi privind comunicarea nonverbală – 4

Fișa de lucru 8.14: Sfaturi privind comunicarea nonverbală – 5

Fișa de lucru 8.15: Sfaturi privind comunicarea nonverbală – 6

Fișa de lucru 8.16: Întrebări și răspunsuri

## Modul 9: Adolescența și problemele cu care se confruntă tinerii



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Definirea conceptului de adolescență.
- Înțelegerea dificultăților și schimbărilor cu care se confruntă adolescenții.
- Adevărul despre tineretul din ziua de azi.
- Comparație între diversele grupuri de adolescenți.

### Notele Profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul va ajuta participanții să înțeleagă conceptul de adolescență și dificultățile cu care se confruntă adolescenții pe parcursul tranziției lor de la copilărie la maturitate. De asemenea, acest modul furnizează o descriere a tineretului din ziua de azi, iar participanții vor avea ocazia să discute despre semnificația adolescenței pe baza propriilor experiențe.

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi parcurs în 110 minute. Este posibil să fie nevoie de mai mult timp pentru a acoperi politici și proceduri suplimentare.

**Rezultatele studiului:** Până la finalul acestui modul, participanții vor înțelege corect următorii termeni: „adolescență”, „tineri” și relația proprie cu populații ca cea romă.

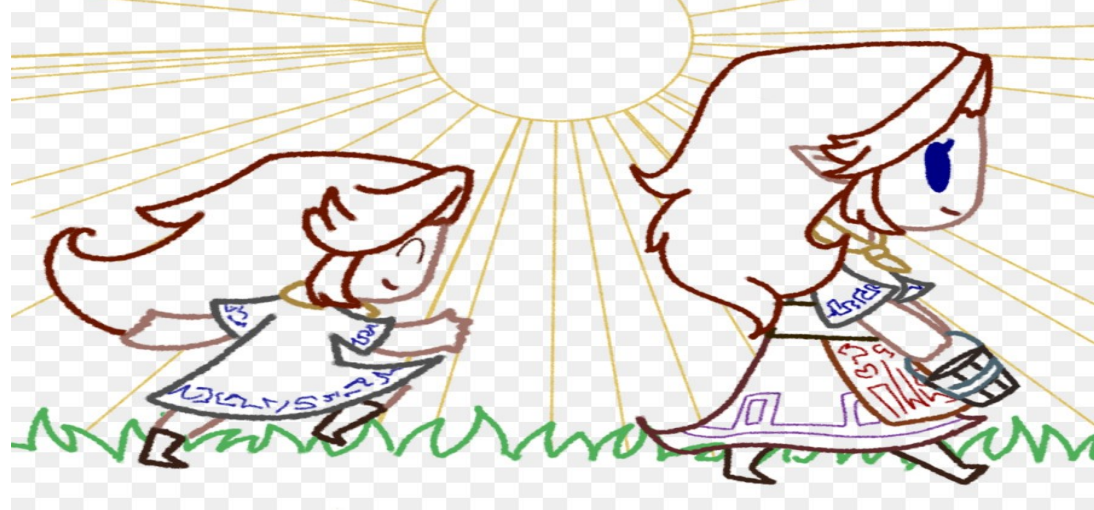
### Resurse

Fișă de lucru 9.1 – Definiția adolescenței

Fișă de lucru 9.2 – Înțelegerea dificultăților și schimbărilor prin care trebuie să treacă adolescenții.

Fișă de lucru 9.3 – Realitatea tinerilor de azi.

Fișă de lucru 9.4 – Legătura dintre adolescență și tineri la populația romă.



### Modul 9: Întâlniri



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

- **Descriere generală:** Acest modul permite o înțelegere corectă a definiției adolescenței și a dificultăților cu care se confruntă adolescenții în timpul trecerii de la copilărie la maturitate. În plus, el oferă o descriere a tinerilor de azi, iar participanții vor avea șansa să discute despre semnificația adolescenței din experiența proprie.
- **Definirea conceptului de adolescență:** Fiecare participant va scrie pe o foaie albă de hârtie sentimentele/gândurile/experiențele/amintirile/imagini din experiența proprie la vârsta adolescenței. Formatorul va discuta cu toți participanții și va consemna rezultatele discuției.
- **Înțelegerea dificultăților și schimbărilor cu care se confruntă adolescenții:** Această secțiune oferă o descriere a dificultăților și schimbărilor care apar în adolescență.
- **Adevărul despre tineretul din ziua de azi:** Rugați participanții să facă o comparație între generațiile '80, '90, '00 și '10.
- **Comparație între diversele grupuri de adolescenți:** Mulți tineri din comunitatea noastră provin din medii culturale diferite, drept pentru care au avut parte de experiențe și abordări diferite pe parcursul vieții. Aceste diferențe furnizează experiențe bogate, dar pot conduce și la neînțelegeri legate de modul în care „ar trebui” făcute anumite lucruri.



Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea  
modulului și implementarea practică a întâlnirilor  
(exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR:



# Modul 10: Gestionarea conflictelor și rezolvarea problemelor



DZS  
Dům zahraniční spolupráce

## Modul 10: Întâlniri



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



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Definirea conflictelor.
- Înțelegerea furiei ca sentiment în conflicte.
- Gestionarea conflictelor.
- Modelul folosit la rezolvarea problemelor.

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul permite o înțelegere corectă a sintagmei „gestionarea conflictelor” și a cauzelor care generează conflictele. El explorează concepțiile și sentimentele pe care le provoacă conflictele și modul în care se pot gestiona acestea. În plus, modulul oferă o descriere a modelului de rezolvare a problemelor.

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi încheiat în 80 - 120 de minute. Pentru a acoperi și alte politici și proceduri s-ar putea să fie nevoie de mai mult timp.

**Rezultatele studiului:** Până la sfârșitul sesiunii, participanții vor înțelege sintagma „gestionarea conflictelor”. În plus, ei vor putea face legătura dintre concepții și sentimente și gestionarea conflictelor. Ei vor putea recunoaște stiluri diferite de a gestiona conflictele și modalități în care ele se pot aplica în contexte diferite. În cele din urmă, ei vor putea înțelege conceptul de „rezolvare a problemelor”.

#### Resurse

- Fișă de lucru 10.1 – Definirea conflictelor.
- Fișă de lucru 10.2 – Motive și rezultatele gestionării conflictelor.
- Fișă de lucru 10.3 – Gestionarea conflictelor.
- Fișă de lucru 10.4 – Modelul folosit la rezolvarea problemelor.

- **Descriere generală:** Acest modul permite o înțelegere corectă a sintagmei „gestionarea conflictelor” și a cauzelor care duc la apariția conflictelor. El explorează concepțiile și sentimentele pe care le provoacă conflictele și modul în care se pot gestiona acestea. În plus, modulul oferă o descriere a modelului de rezolvare a problemelor.

- **Definirea conflictelor:** Această secțiune a modulului oferă o definiție a conflictelor.

#### Exercițiu: Bețele

Participanții vor fi împărțiți în perechi. Fiecare pereche va primi un băț. Bățul trebuie ținut de fiecare participant cu un singur deget. Obiectivul este ca participanții să ajungă cu bățul pe degete în cealaltă parte a camerei. Să vedem ce se va întâmpla. Discutați cu participanții despre cum s-au simțit și la ce se gândeau în timpul îndeplinirii sarcinii în joc.

- **Înțelegerea furiei ca sentiment în conflicte:** Furia este un sentiment puternic care poate fi observat în majoritatea neînțelegerilor, certurilor și conflictelor.

#### Exercițiu: Înțelegerea furiei ca sentiment în conflicte

Formatorul le sugerează participanților să discute despre un subiect cu aspecte contradictorii. Formatorul trasează o linie pe podea (cu ajutorul unei frânghii, benzi adezive etc.) dintr-un capăt în celălalt al camerei. Fiecare capăt al camerei reprezintă poziția cu privire la subiect. Formatorul le cere participanților să se așeze la unul dintre capete, în funcție de părerea pe care o au. Formatorul sugerează participanților să se observe unii pe alții dar și pe ei înșiși. Pe parcursul activității formatorul invită participanții să-și schimbe poziția dacă simt că vor să se mute și să observe încă o dată cadrul general și pe ei înșiși. Formatorul și participanții discută despre ceea ce s-a întâmplat și despre ceea ce au simțit.

- **Gestionarea conflictelor:** Oricine poate învăța să gestioneze conflicte exersând câteva abilități personale.

#### Activitate: Gestionarea conflictelor

Formatorul invită toți participanții să scrie pe o foaie albă de hârtie valorile, credințele și nevoile lor personale. Apoi, formatorul prezintă rezultatele grupului sub forma a trei coloane (valori, credințe, nevoi). Apoi, participanții analizează, discută și trag concluzii.

- **Modelul de rezolvare a problemelor:** mediatorii pot folosi diverse modele pt. a rezolva problemele tinerilor și a-i ajuta să-și îmbunătățească abilitățile proprii de rezolvare a problemelor.

Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea modulului și implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR:





# Modul 11: Educația romilor



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Introducere.
- Valori și perspective ale educației incluzivă.
- Dimensiunile educației incluzive.
- Educația la nivel local.
- Analiza SWOT.
- Programă.
- Resurse umane (RU).
- Concentrarea pe beneficiar.



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

## Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul oferă detalii generale despre desfășurarea actului educațional în contextul legislației naționale și, implicit, al celei europene. În plus, el oferă informații despre metodologia și cadrul educațional dezvoltat local de către o instituție care oferă programe educaționale incluzive.

**Durată:** Acest modul este conceput să fie parcurs în 80—120 de minute. Pentru a acoperi și alte politici și proceduri s-ar putea să fie nevoie de mai mult timp.

**Rezultatele studiului:** Până la sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor înțelege rolul pe care îl au valorile și modul în care se implementează un act educațional incluziv la nivel local. Ei vor învăța despre: structura și metodele educative folosite pentru a implica copiii romi în procesul educațional; informații structurate despre oportunitățile de dezvoltare; cauzele încetării procesului de integrare; resursele umane implicate; factorii potențiali care pot încuraja romii să se implice în procesul de educație. De asemenea, se vor prezenta câteva rezultate la nivel local.

### Resurse

Fișa de lucru 11.1 – Convenția Internațională cu privire la Drepturile copilului, Art. 30.

Fișa de lucru 11.2 – Dimensiunile educației incluzive.

Fișa de lucru 11.3 – Educația la nivel local.

Fișa de lucru 11.4 – Analiza SWOT.

Fișa de lucru 11.5 – Programă.

Fișa de lucru 11.6 – Resurse umane.

Fișa de lucru 11.7 – Concentrarea pe beneficiar.



## Modul 11: Întâlniri



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

- **Introducere:** Prezentarea formatorului și a obiectivelor modulului.
- **Principii și cadru legislativ:** se concentrează pe descentralizare și pe stimularea performanței și încurajează parteneriatul în mediul economic și social.
- **Valorile și perspectivele educației:** Prezentarea Convenției Internaționale cu privire la Drepturile copilului.
- **Dimensiunile educației incluzive:** Un sistem educativ eficient în orice țară membră UE are trei dimensiuni care trebuie explicate.
- **Educația la nivel local**
- **Analiza SWOT realizată de furnizorul principal de servicii educaționale:** Prezentarea întâlnirii și discuții despre școală și strategiile de viață ale populației rome
- **Programă:** Programa este concepută să acopere două direcții majore: Asigurarea accesului egal la educație și derularea programului "A doua șansă".
- **Resurse umane:** Asigurarea calității procesului de predare și învățare și a serviciilor educaționale.
- **Concentrarea pe beneficiar:** prezentarea activităților derulate anul trecut.

Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea modulului și implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR:





Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Prezentarea situației actuale a ocupării forței de muncă de către romii.
- Factori care duc la șomaj în rândul romilor.
- Oportunități de angajare pentru romii din Europa.

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul oferă informații despre situația actuală a șomajului în rândul romilor în țările Uniunii Europene. El explică de asemenea care sunt principalele probleme cu care se confruntă autoritățile locale în ceea ce privește șomajul, educația și diferențele culturale ale romilor.

**Durată:** Acest modul este conceput să dureze între 60 și 70 de minute.

**Rezultatele studiului:** Până la sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor înțelege care sunt principalele probleme cu care se confruntă românii atunci când își caută o slujbă și ce oportunități ar putea avea la nivel local.

#### Resurse:

- Fișa de lucru 12.1: Situația curentă a ocupării forței de muncă de către romii.
- Fișa de lucru 12.2: Segregarea, marginalizarea, sărăcia și excluderea.
- Fișa de lucru 12.3: Factori care duc la excluderea socială a romilor.
- Fișa de lucru 12.4: Posibilitatea de a lucra în Europa.

Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea modulului și implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR:



- **Introducere:** Prezentarea situației actuale a ocupării forței de muncă de către romii la nivel local și internațional. Prezentarea tipurilor de muncă/slujbe pe care le pot face românii. De asemenea, participanții vor lucra în grup și vor juca un joc în care se va discuta de niște slujbe care sunt foarte rar oferite romilor. Participanții vor trebui să reflecteze asupra acestora.

- **Segregare, marginalizare, sărăcie și excludere:** Există o legătură directă între segregare, marginalizare, sărăcie și excludere. Importanța obținerii unei diplome de studiu (ex. certificat de absolvire a învățământului obligatoriu, un certificat de calificare profesională sau o diplomă de absolvire a unui ciclu de învățământ superior) este direct legată de obținerea unei slujbe mai bune din punctul de vedere al stabilității și salariului. Aparent, cu cât o persoană este mai calificată, cu atât are mai multe oportunități de angajare. O segregare mai mare implică un risc crescut de a rămâne șomer sau de a face muncă necalificată sau fără forme legale. Unele studii



arată că numărul romilor fără un loc de muncă pe o durată mai mare de 24 de luni este foarte mare. Slujbele cu normă întreagă și șansele de angajare sunt direct legate de educație: românii care absolvă ciclul de învățământ secundar (inferior și superior) și cei cu studii universitare (ex. Diplomă de Licență, Master, Doctorat) au șanse mult mai mari să fie angajați cu normă întreagă. Spre deosebire de aceștia, românii care urmează școala doar câțiva ani sau termină doar școala primară au șanse mai mici să rămână șomeri.

- **Factori care duc la excluderea socială a romilor:** Aparent, viața dusă în sărăcie poate contribui la dezvoltarea unei culturi a sărăciei. De exemplu, există o serie de obiceiuri și norme anormale care, într-o bună măsură, duc la perpetuarea sărăciei și dependenței de ajutorul social. Dacă această premisă este adevărată, acest lucru neconstituind o certitudine și netrebuind să fie considerat ca atare, asta ar putea duce la un soi de cerc vicios. Pentru a ieși din el, ar putea fi util să se întocmească o listă a cauzelor/factorilor posibili ai acestei situații.
- **Oportunități de angajare pentru românii din Europa:** Prezentarea portalului EURES (portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă) al UE și a posibilităților locale pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.



## Modul 13: Garanția tineretului



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Înțelegerea valorilor proprii.
- Drepturile tinerilor.

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul subliniază importanța înțelegerii valorilor mediatorului, a Codului de Etică al Mediatorilor (ROMED) și a drepturilor tinerilor.

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi parcurs în 80 - 120 de minute. Pentru a acoperi și alte politici și proceduri s-ar putea să fie nevoie de mai mult timp.

**Rezultatele studiului:** Până la sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor înțelege rolul valorilor și drepturile pe care le au tinerii. Ei vor înțelege că au obligația să fie atenți și să înțeleagă importanța confidențialității în relațiile lor adecvate de îndrumare.

#### Resurse

- Fișa de lucru 13.1 – Înțelegerea valorilor proprii.
- Fișa de lucru 13.2 – Codul de Etică al Mediatorilor (ROMED).
- Fișa de lucru 13.3 – Drepturile tinerilor.

Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea modulului și implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR:



- **Înțelegerea valorilor proprii:** Noțiuni teoretice discutate cu participanții.
- **Codul de etică al mediatorilor (ROMED):** Prezentarea codului de etică și discuții.
- **Drepturile tinerilor:** Noțiuni teoretice discutate cu participanții: Drepturile omului sunt precum armura: au rolul de a proteja. Ele au valoare de legi, pentru că îți spun cum să te porți, dar ele acționează și asemenea unor judecători, căci poți face apel la ele. Pe de altă parte ele sunt la fel de abstracte ca emoțiile și, asemenea acestora, toată lumea le are și ele vor continua să existe indiferent de circumstanțe. Ele sunt asemănătoare naturii, deoarece pot fi abuzate, dar și asemănătoare spiritului, deoarece nu pot fi distruse. Asemenea timpului, ele ne tratează pe toți la fel, indiferent dacă suntem bogați sau săraci, albi sau negri, înalți sau scunzi. Ele ne oferă respect și ne obligă să îi tratăm pe ceilalți cu respect. Ca și în cazul bunătății, adevărului și justiției, uneori s-ar putea să le dăm definiții diferite, dar le recunoaștem atunci când vedem că sunt încălcate.

## Modul 14: Medierea profesională



Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Istoria și dezvoltarea conceptului de Mediere profesională.
- Rezultatele Medierii profesionale.
- Responsabilitățile și obligațiile unui Mediator profesional.

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul oferă o prezentare a Medierii profesionale în Europa.

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi parcurs în 40 - 60 de minute. Ar putea fi nevoie de timp suplimentar pentru întrebări și discuții despre bunele practici.

**Rezultatele studiului:** La sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor putea înțelege cum lucrează Mediatorii profesionali în Europa și ce practici ar putea fi folosite în alte țări.

**Resurse:**

- Fișa de lucru 14.1 – Istoria și dezvoltarea Medierii profesionale.
- Fișa de lucru 14.2 – Responsabilitățile și obligațiile unui Mediator profesional.
- Fișa de lucru 14.3 – Rezultatele Medierii profesionale.

Pentru informații mai detaliate cu privire la planificarea modulului și implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul



- **De ce mediere la locul de muncă:** Recunoaștere și Înțelegere, Autonomie, Punctualitate și Rapiditate, Rentabilitate, Confidențialitate, Durabilitatea Acordului de Mediere.
- **Etapale procesului de mediere:** Introducere, Identificarea problemei, Identificarea consecințelor și Stabilirea Agendei, Găsirea soluțiilor, Grupuri tematice (opțional), Acordul.
- **Tipuri de probleme specifice locului de muncă unde medierea poate fi utilă?** Probleme între angajați, Problemele legate de performanță, Hărțuirea, Reclamațiile, Rezilierea etc.
- **Motive pentru care Angajatorii ar putea avea în vedere recurgerea la Mediere ca element al Relațiilor cu Angajații:** beneficiul utilizării medierii ca primă etapă în efortul de a aborda și rezolva disputele ivite la locul de muncă oferă fiecărei părți o înțelegere mai bună a problemelor și consecințelor disputei într-un mediu confidențial, imparțial și care nu e public. Medierea oferă părților șansa de a-și rezolva neînțelegerile rapid și dă fiecărei părți posibilitatea să-și exprime punctul de vedere și să-și asume un rol în găsirea rezolvării. Chiar dacă medierea nu are ca rezultat un acord și disputa duce la un proces, părțile vor înțelege mai bine natura disputei și circumstanțele în care a apărut aceasta.
- **Cine este un mediator profesional eficient?** Cel mai eficient mediator profesional este un mediator autorizat care a absolvit cursurile de mediere ale unui program educațional de pregătire recunoscut. Mediatorii autorizați dețin toate calificările necesare pentru a fi imparțiali și neutri și au o înțelegere profundă a procesului de mediere.







Principalele elemente ale acestui modul sunt:

- Rolul medierii în promovarea respectului față de drepturile omului și a incluziunii sociale a romilor
- Cum să faci aranjamentele pentru procesul tău de mediere/îndrumare.
- Instrumente pentru implementarea monitorizării și evaluării rezultatelor.
- Instrumente pentru o colaborare eficientă cu părțile interesate.

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul oferă o perspectivă generală asupra procesului de mediere. Inițial, participanților li se prezintă subiectul angajării romilor prin activități chinestezice. Apoi sunt prezentate cele cinci etape ale procesului de mediere. Modulul include instrumente de implementare și monitorizare a procesului, dar și instrumente de evaluare a procesului. În cele din urmă, modulul conține o activitate de identificare a părților interesate, care permite în același timp îmbogățirea cunoștințelor despre instrumentele care pot fi folosite pentru a asigura o colaborare eficientă cu părțile interesate.

**Durata:** Acest modul este conceput să fie parcurs în 145 de minute. Pentru parcurgerea unor proceduri suplimentare s-ar putea să fie nevoie de mai mult timp.

**Rezultatele studiului:** Până la finalul acestei sesiuni, participanții vor înțelege stereotipurile și dificultățile cu care se confruntă romii în legătură cu ocuparea forței de muncă. Ei vor deveni conștienți de rolul lor multidimensional în timpul procesului de mediere și vor înțelege importanța planificării și colaborării cu alte persoane. În final, participanții vor fi pregătiți să folosească niște instrumente simple de planificare, implementare, monitorizare și evaluare a procesului în timp ce își derulează activitatea.

#### Resurse

- Fișa de lucru 15.1 – Activitate: “Un pas mai aproape de Conștientizare”.
- Fișa de lucru 15.2 – Cele cinci etape ale procesului de mediere.
- Fișa de lucru 15.3 – Instrumente de implementare, monitorizare și evaluare a rezultatelor.
- Fișa de lucru 15.4 – Activitatea “Fii conștient/atent” și instrumente pentru

- **Introducere:** moderatorii se prezintă, participanții se prezintă persoanei din vecinătatea imediată, iar respectivul vecin va spune grupului de ce colegul său dorește să devină mediator și care cred ei că vor fi provocările sau vor descrie cum au ajutat o altă persoană să-și atingă un țel în trecut. Participanții spun întregului grup ce competență sau abilitate poate folosi vecinul lor în procesul de mediere.
- **Prezentare generală:** Acest modul furnizează o prezentare generală a procesului de mediere. Mai întâi se face o introducere cu privire la ocuparea forței de muncă de către romi, prin intermediul unei activități chinestezice. Apoi se prezintă cele cinci stadii ale procesului de mediere. În plus, modulul include instrumente de implementare și monitorizare a procesului și instrumente de evaluare a procesului. În cele din urmă, modulul include o activitate de identificare a părților interesate și aprofundează cunoștințele privitoare la instrumentele care pot fi utilizate în vederea asigurării unei colaborări eficiente cu părțile interesate.
- **Mediator, Drepturile Omului și Angajarea Romilor:** Prezentați tema prejudecăților romilor cu privire la angajare și desfășurarea activității intitulate “Un pas mai aproape de conștientizare”. Discutați și reflectați împreună cu grupul de lucru asupra importanței faptului de a fi/deveni conștient de contextul local și global.
- **Cum să faci aranjamentele pentru procesul tău de mediere/îndrumare:** Prezentați cele cinci etape ale procesului de mediere: Etapa 1: Pregătirea și colectarea datelor, Etapa 2: Identificarea necesităților, Etapa 3: Planul de acțiune, și Etapa 4: Implementarea activităților
- **Instrumente pentru implementarea monitorizării și evaluării rezultatelor:** Prezentarea instrumentelor pentru implementarea monitorizării și evaluării rezultatelor.
- **Instrumente pentru o colaborare eficientă cu părțile interesate:** Pentru a colabora eficient cu persoanele interesate din comunitatea locală, mai întâi trebuie să fii conștient de punctele lor de vedere diferite și de sprijinul potențial pe care ați putea (sau nu) să îl primiți. Prezentați instrumentele necesare colaborării eficiente cu persoanele interesate: Modelul Grow și Forumul Intercultural.



Pentru informații detaliate cu privire la planificarea modulului și la implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR :



Principalele elemente ale modulului sunt următoarele:

- Faza de evaluare în munca mediatorului.
- Abordări pentru îmbunătățirea muncii mediatorilor.
- Asigurarea unui impact eficient și durabil.

### Notele profesorilor

**Descriere generală:** Acest modul oferă informații despre înțelegerea beneficiilor și a provocărilor folosirii unei abordări participative în evaluare, dezvoltarea de competențe de planificare și derulare a unei sesiuni de evaluare participativă. În plus, el este menit să stimuleze continuarea studiului în echipă, a sprijinului reciproc și clarificarea problemelor care sunt încă derutante pentru unii membri ai grupului. Obiectivul general al modulului este să stimuleze gândirea constructivă și competențele de planificare ale participanților.

**Durata:** Acest modul este conceput pentru a fi parcurs în 90 - 120 de minute.

**Rezultatele studiului:** Până la sfârșitul acestei sesiuni, participanții vor înțelege modul în care pot stimula atitudinile pozitive cu privire la implementarea viitoare a elementelor supuse studiului.

#### Resurse

- Fișa de lucru 16.1 – Introducere.
- Fișa de lucru 16.2 – Beneficiile și provocările procesului de evaluare.
- Fișa de lucru 16.3 – Procesul de evaluare pus în practică.
- Fișa de lucru 16.4 – Asigurarea impactului pozitiv.

Pentru informații mai detaliate despre planificarea modulului și implementarea practică a întâlnirilor (exerciții și lucru în grup) deschideți codul QR



- **Introducere:** Formatorul face o introducere folosind diapozitive despre evaluarea participativă. Această introducere poate fi precedată de o discuție în grup despre forma de evaluare pe care participanții o folosesc și cunosc.
- **Beneficii și provocări ale procesului de evaluare:** Participanții sunt împărțiți în două grupuri și identifică beneficiile și provocările abordării de evaluare participative. Grupurile vor împărtăși ceea ce au descoperit și vor urma discuții cu caracter general.
- **Procesul de evaluare pus în practică:** Fiecărui participant i se oferă o bucată mică de hârtie și i se cere să scrie o întrebare despre temele abordate la curs, în special în legătură cu un aspect față de care se simt nesiguri. Toate hârtiile sunt apoi adunate într-o cutie. Participanții vor extrage pe rând o întrebare din cutie și o vor citi cu voce tare întregului grup. Orice are răspunsul este invitat să îl ofere. Sunt posibile mai multe răspunsuri sau comentarii la fiecare întrebare. Se va continua astfel până când toate întrebările primesc răspuns.
- **Asigurarea unui impact pozitiv:** Participanții sunt împărțiți în grupuri de patru/cinci și li se cere să răspundă la întrebările puse în timpul întâlnirii. Se recomandă împărțirea participanților în așa fel încât fiecare grup să aibă un istoric comun (loc de origine, muncă, educație, interese). Un reprezentant al fiecărui grup va împărtăși elementele principale ale răspunsurilor grupului. Va urma o discuție generală despre contribuția participanților la program.



## Anexă: Procesul de mediere



Fiți conștienți de:

**Codul de etică și anume:**

- Respectați drepturile omului și demnitatea tuturor persoanelor și acționați cu onestitate și integritate când vă îndepliniți îndatoririle.
  - Străduiți-vă să asigurați acces egal la drepturi, respectând în același timp prevederile legale și procedurile administrative.
  - Fiți responsabili pentru ajutorarea persoanelor vizate, pentru găsirea unor soluții satisfăcătoare pentru toate părțile, fără a avea responsabilitatea de a oferi soluții la toate problemele ridicate de beneficiari sau de personalul instituției.
  - Fiți proactivi, reacționați prompt și derulați activități eficiente de prevenire.
  - Păstrați confidențialitatea informațiilor obținute în cursul activităților profesionale.
  - Nu vă folosiți de rolul și puterea pe care le aveți pentru a manipula sau face rău.
- Faceți o distincție clară între activitățile profesionale și cele personale.
  - Respectați tradițiile și cultura comunităților cu condiția ca acestea să fie compatibile cu principiile cele mai importante ale drepturilor omului și democrației.
  - Tratați toți membrii comunității cu același respect și faceți publice situațiile de conflict de interese.
  - Colaborați cu alți mediatori și specialiști (ROMED—Codul de Etică).
  - Pregătiți o prezentare scurtă (și formală și informală) a rolului și sarcinilor pe care le aveți.
  - Adunați informații despre membrii comunității rome care au vreun fel de influență și care este mai probabil să vă sprijine munca. Acest gen de informații pot proveni de la:
    - Membrii comunității rome;
    - Instituții care se ocupă de rome;
    - Organizații neguvernamentale;
    - Alți mediatori/specialiști care

## Anexă: Procesul de mediere



După ce vă pregătiți, trebuie să:

- Identificați toate părțile interesate principale din instituții publice care au atât influență oficială, cât și influență informală asupra proceselor de luare a deciziilor.
  - Identificați toate părțile interesate principale din societatea civilă care au influență oficială dar și informală asupra proceselor de luare a deciziilor.
  - Stabiliți obiectivele evaluării, metodele de colectare a datelor privitoare la nevoi și tehnicile folosite în analiză.
  - Evaluarea dvs. nu ar trebui să fie doar INTELIGENTĂ (SMART), ci superioară (SMARTER): Specifică, Măsurabilă, Realizabilă, Relevantă, cu Termen precis, Evaluată, Revăzută (în cazul în care evaluarea nu a îndeplinit obiectivele inițiale).
  - Puteți include de asemenea o Analiză SWOT pentru a ști care sunt Punctele Forte, Slăbiciunile, Oportunitățile și Riscurile Evaluării / Identificării Necesităților.
  - Planificați procesul și definiți:
- ⇒ Tipul de informații necesare;
  - ⇒ Sursele potențiale de informare;
  - ⇒ Cerințele și resursele necesare pentru accesarea surselor.
  - Interacționați cu sursele dvs. și colectați informațiile:
  - ⇒ Date statistice, percepții, opinii, experiențe cotidiene (interviuri, grupuri tematice, baze de date).
  - ⇒ Cereți persoanelor cu care interacționați să vă recomande alte surse/persoane.
  - Organizați datele pe care le-ați colectat.
  - ⇒ Procesati datele într-un mod care să fie funcțional și semnificativ deopotrivă.
  - ⇒ Cereți ajutorul unei persoane relevante, fără a dezvălui date cu caracter personal.
  - ⇒ Ierarhizați informațiile în funcție de importanța lor.
  - ⇒ Ilustrați-le clar pentru a avea o perspectivă clară a multiplelor dimensiuni ale problemei.



## Anexă: Procesul de mediere

### # Etapa 3



- După identificarea nevoilor puteți stabili o întâlnire cu membri ai comunității rome și reprezentanți sau angajați ai instituțiilor publice.
- O abordare participativă a planului de acțiune poate fi împărțită în:

⇒ O abordare cu participare scăzută (împărțirea de informații prin comunicări și consultări unidirecționale sau prin consultări cu comunicare bidirecțională).

⇒ O abordare cu participare ridicată (o colaborare în care are loc împărțirea controlului asupra deciziilor și resurselor și o responsabilizare în care controlul asupra deciziilor și resurselor este transferat).

⇒ O abordare cu participare ridicată (o colaborare în care are loc împărțirea controlului asupra deciziilor și resurselor și o responsabilizare în care controlul asupra deciziilor și resurselor este transferat).

Prezentați rezultatele evaluării într-o discuție deschisă, notați sugestiile, cereți și oferiți feedback ori de câte ori e nevoie. Construiți un dialog sigur și constructiv, concentrându-vă pe găsirea soluțiilor.

Dezacordurile pot fi fructuoase; cu toate astea, deciziile trebuie luate prin consens.

Traduceți-vă țelul în activități specifice

& bine programate, cu resursele necesare.

#### Modelul GROW

**Țel:** Stabiliți și cădeți de acord asupra țelului (puteți aplica tehnica SMARTER propusă anterior).

**Realitatea:** Cât de îndepărtată sau de apropiată este situația curentă de țelul stabilit (puteți folosi concluziile evaluării dvs. inițiale și ale analizei SWOT propuse mai sus). Notați răspunsurile, puneți-vă de acord și reveniți la țelul dvs. Faceți orice modificări necesare.

**Obstacole și opțiuni:** Adoptați o abordare bazată pe experiență și pe fapte atunci când definiți obstacolele pe care le-ați putea întâmpina (puteți folosi concluziile analizei SWOT pe care le-ați folosit mai devreme). Faceți brainstorming asupra obstacolelor și notați toate opțiunile posibile pe care le-ați putea. Alegeți-o pe cea mai bună dintre acestea.

**Calea de urmat:** Converteți opțiunile în acțiuni pentru a vă atinge țelul și a păstra echilibrul, implicarea și motivarea membrilor comunității rome, dar și pe a le celorlalte persoane implicate și pe cele proprii.

## Appendix: Mediation process

### # Etapa 4



- Pe baza Planului de Acțiune care a fost conceput în faza anterioară, trebuie să implementați măsurile și activitățile stabilite.
- Asigurați-vă că toți cei implicați în activități cunosc planul de acțiune și mai ales obiectivele și schimbările și îmbunătățirile așteptate.
- Membrii comunității ar trebui de asemenea să cunoască planul de acțiune pentru a vă asigura că toate aspectele sunt înțelese și/sau pentru a oferi explicații suplimentare.
- Nu uitați rolul de mediator pe care îl jucați. Trebuie să implementați activitățile pentru care sunteți responsabil.
- Realizați o evaluare a formării și aflați ce s-a făcut până acum, oferiți sprijin, identificați obstacolele care pot apărea și găsi căi de a le depăși. În fine, nu însă lipsit de importanță, încurajați persoanele implicate!
- Analizați progresele făcute până în prezent și informați atât membrii comunității, cât și personalul implicat din partea instituțiilor – părțile interesate.
- Organizați întâlniri cu persoane implicate în sau interesate de activități, inclusiv persoane care nu se angajează în mod direct în acele activități.
- Verificați progresul planului de acțiune; fiți deschiși la sugestii și solicitări, reamintindu-vă că scopul și obiectivele planului de acțiune nu se vor schimba.
- Organizați întâlniri cu persoanele responsabile cu organizarea și implementarea planului de acțiune, dar și cu alte persoane interesate de activități.
- Planificați și anunțați acele întâlniri cu suficient timp înainte, cerând în același timp participanților să :

⇒ Descrie lucrurile pe care le-au realizat și dificultățile pe care le-au întâmpinat și

⇒ Apoi concentrați-vă pe analiza soluțiilor posibile.

Organizați o întâlnire recapitulativă finală, în care să discutați: activitățile încheiate, activitățile care trebuie reformulate, adăugarea unor noi sarcini și recapitularea responsabilităților individuale.

### Anexă: Codul de Etică pentru Mediatori

#### 1. **Respectă drepturile omului și demnitatea tuturor persoanelor și acționează cu onestitate și integritate atunci când își îndeplinește sarcinile**

Arătând clar această perspectivă asupra drepturilor omului și respect pentru demnitatea umană, mediatorul va câștiga atât încrederea comunității rome, cât și pe cea a instituțiilor publice, și va fi respectat ca profesionist cu sarcini specifice. Mediatorul va fi astfel și un model pentru membrii comunității rome și pentru angajații instituției care interacționează cu aceștia.

#### 2. **Se străduiește să asigure accesul egal la drepturi, respectând în același timp prevederile legale și procedurile administrative**

Principala misiune a mediatorului este să se asigure că membrii comunităților rome se bucură de drepturi depline și sunt sprijiniți să depășească orice bariere posibile care-i pot împiedica să se bucure de drepturi egale cu ale altor persoane. Uneori asta înseamnă că trebuie luate măsuri speciale pentru a lua în considerare nevoile și posibilitățile specifice ale romilor. Cu toate acestea, aceste măsuri nu are trebui să constituie excepții individuale de la respectarea prevederilor administrative. Atunci când este necesar, mediatorul ar trebui să atenționeze instituțiile relevante că este necesar să se aducă o schimbare unei proceduri specifice. Această abordare este singura compatibilă cu principiile democrației și ale statului de drept.

#### 3. **Este responsabil să îi ajute pe cei interesați să găsească soluții satisfăcătoare pentru toate părțile, dar nu are responsabilitatea de a oferi soluții la toate problemele ridicate de beneficiari sau de angajații instituției.**

Mediatorul va asculta care sunt nevoile membrilor comunității rome și ale angajaților instituției și îi va ajuta să se înțeleagă unii pe ceilalți. Mediatorul nu trebuie nici să afle "a cui este vina", nici să decidă care este cea mai bună soluție și nici să spună romilor sau angajaților instituțiilor ce să facă. Rolul său este să îi întrebe pe cei interesați cum doresc să se schimbe situația, ce pot ei să facă în această privință și de ce fel de sprijin au nevoie din partea mediatorului. Asta face ca mediatorul să fie imparțial, dar nu neimplicat, și atent să abordeze nevoile romilor și ale angajaților instituțiilor publice cu atenție și într-o manieră echilibrată. Asta va permite și prevenirea unor cereri abuzive și a unei presiuni nejustificate din ambele părți.

#### 4. **Este proactiv, are reacții prompte și derulează activități potrivite de prevenție**

În multe cazuri, romii nu-și cunosc drepturile și nu știu cum se pot bucura de ele. Astfel, mediatorul va fi proactiv, nu va aștepta doar ca o problemă să apară, ci va analiza situația în permanență și va crește gradul de conștientizare al tuturor părților interesate cu privire la problemele identificate. Mediatorul reacționează prompt în toate cazurile și situațiile semnalate de membrii comunității sau de angajații instituțiilor. Analiza diferitelor provocări și soluții găsite duce la idei pentru stabilirea unor activități de prevenție bine planificate, evitarea repetiției sau prelungirea situațiilor problematice.

#### 5. **Păstrează confidențialitatea informațiilor obținute pe parcursul derulării activităților profesionale**

Toate informațiile obținute în timpul lucrului vor fi păstrate confidențiale, nu vor fi dezvăluite altor persoane sau instituții, în afara cazului în care există acordul explicit al persoanei care a furnizat informațiile și numai cu excepția unică a situațiilor în care siguranța unei persoane este în pericol. Cei care vorbesc cu mediatorul ar trebui informați cu privire la angajamentul de a păstra confidențialitatea. Nimeni, nici chiar conducătorul instituției care angajează mediatorul, nu are dreptul de a cere mediatorului să încalce angajamentul de confidențialitate. Informațiile de interes general obținute de mediator pot fi comunicate în așa fel încât sursa lor să rămână anonimă și cu acordul sursei respective.

#### 6. **Nu-și folosește rolul și puterea pentru a manipula sau face rău altor persoane**

Rolul mediatorului îi conferă acestuia acces la informații și o serie de contacte din rândul comunității și al personalului din instituții. Mediatorul nu ar trebui să se folosească puterea generată de aceste informații sau de prerogativele asociate rolului de mediator pentru a manipula sau face rău altor persoane.

## Anexă: Codul de Etică pentru Mediatori

- 7. Respectă tradițiile și cultura comunităților, cu condiția ca acestea să fie compatibile cu cele mai importante principii ale drepturilor omului și democrației**

Anumite comunități au tradiții, stiluri de viață și norme culturale specifice, diferite de cele ale majorității societății. Mediatorul va ajunge să cunoască aceste tradiții și norme, să le respecte și să sprijine persoanele din afara acelor comunități să le înțeleagă și respecte la rândul lor. Singura excepție este atunci când anumite norme sau obiceiuri ale unei comunități nu sunt compatibile cu principiile drepturilor omului și democrației.

- 8. Va trata toți membrii comunității cu același respect și va face publice situațiile de conflict de interese**

Indiferent de sexul, vârsta, statutul lor în comunitate etc., mediatorul va arăta tuturor beneficiarilor același respect și se va ocupa de problemele lor într-un mod transparent și echitabil. Atunci când cuiva i se acordă prioritate într-o problemă, motivul trebuie să fie clar pentru toți și justificat. Când rudele unui mediator sau alte persoane apropiate acestuia sunt implicate într-un conflict, situația ar trebui să fie făcută publică și ar trebui solicitat sprijin extern pentru mediere.

- 9. Face o distincție clară între activitățile profesionale și cele personale**

Mediatorul trebuie să traseze limite explicite între activitățile sale profesionale și viața sa privată. Implicarea puternică în problemelor unei comunități nu presupune ca mediatorul să fie disponibil în permanență la solicitările membrilor comunității. Membrii comunității trebuie informați cu privire la programul de lucru al mediatorului și la modalitățile prin care acesta poate fi contactat.

- 10. Colaborează cu alți mediatori și specialiști**

Mediatorul este un profesionist care trebuie să mențină o colaborare strânsă cu alți specialiști (din domeniul sănătății, asistenți sociali, profesori etc.) pentru a-și putea îndeplini sarcinile. În munca pe care o fac mediatorii se sprijină reciproc. Toți mediatorii vor folosi ocaziile pe care le au pentru a-și împărtăși experiența și soluții care au avut succes, dar și alte informații utile.



