



RAPORT MEDIATOR PROGRAM THE FUTURE OF EDUCATION JĘZYK POLSKI



Współfinansowane przez
Unię Europejską



FRSP DIALOG



AUTPOST ACADEMY

W dzisiejszym szybko globalizującym się świecie, w którym ludzie są coraz bardziej mobilni, powszechna jest masowa migracja i postęp technologii komunikacyjnych, kultury wywodzące się z różnych środowisk nieuchronnie wchodzą w kontakt w środowisku społecznym, rodzinnym i zawodowym. Ważne jest, aby uznać, że różnorodność kulturowa istnieje nie tylko między różnymi krajami, ale także w obrębie jednego kraju, w którym współistnieją różne grupy etniczne, religijne, regionalne, społeczne i subkulturowe. Dlatego też pojęcie „różnic kulturowych” należy rozumieć szeroko, uwzględniając różnice wynikające z odmiennego wychowania i kontaktu z różnorodnymi środowiskami.

Obecność wielokulturowości można zaobserwować w różnych aspektach życia, takich jak edukacja, biznes, środowisko pracy, a co najważniejsze, w rodzinie. W takiej rzeczywistości konflikty nieuchronnie powstają na skutek braku zrozumienia i uznania dla odmiennych kulturowo zachowań i wartości.

Konflikt międzykulturowy ma miejsce, gdy jednostki z różnych kultur nie rozumieją wzajemnych punktów widzenia, norm, wartości i zachowań, co skutkuje sporami lub eskalacją istniejących konfliktów. Rozwiązaniem jest mediacja, jedna z alternatywnych metod rozwiązywania sporów (ADR). Polega na udziale neutralnej strony trzeciej, zwanej mediatorem, która ułatwia rozmowę pomiędzy skonfliktowanymi stronami. Rolą mediatora jest promowanie skutecznej komunikacji i wspieranie wzajemnego zrozumienia, prowadząc strony do rozwiązania satysfakcjonującego obie strony (opcja wygrana-wygrana). Mediacja jest procesem dobrowolnym, poufnym, bezstronnym i neutralnym.

Należy przyznać, że konflikty są częstą częścią życia codziennego i występują w różnych środowiskach, takich jak praca, szkoła, rodzina, przyjaźnie, biura, a nawet przypadkowe spotkania z nieznanymi na ulicy, w sklepach lub podczas oczekiwania w kolejce Biuro doktora. W takich sytuacjach często nieświadomie stosujemy techniki mediacji, takie jak empatyczne lub aktywne słuchanie, zadawanie pytań otwartych, poszukiwanie wspólnej płaszczyzny porozumienia i poszukiwanie rozwiązań akceptowalnych dla obu stron. Stąd teza, że mediacji zajmujemy się niemal w każdej minucie naszego życia, wydaje się uzasadniona. Chociaż nie każdy zostaje mediatorem w najściślejszym tego słowa znaczeniu, wszyscy w różnym stopniu stosujemy podobne techniki i narzędzia w rozwiązywaniu problemów i konfliktów, które naturalnie się pojawiają.

Nie ulega wątpliwości, że mediacja jest także skutecznym narzędziem rozwiązywania konfliktów wielokulturowych. W przypadku sporów międzykulturowych powinien to być preferowany wybór dla stron poszukujących skutecznego i szybkiego rozwiązania konfliktów między jednostkami z różnych kultur.

Zapobieganie i rozwiązywanie konfliktów międzykulturowych wymaga zwiększonej świadomości na temat różnych kultur, tradycji, stylów życia i stylów komunikacji w naszym własnym kraju i na całym świecie. Mediacja wielokulturowa pozostaje obszarem często pomijanym, zarówno w badaniach akademickich, jak i w praktykach specjalistów ds. mediacji. Istnieje niedobór literatury i innych zasobów dostarczających wiedzy teoretycznej i praktycznej na temat wyjątkowych aspektów mediacji wielokulturowej i roli mediatora wielokulturowego. Temat ten niewątpliwie zasługuje na dalsze zgłębienie i szersze upowszechnienie wśród mediatorów.

Ponieważ obecnie żyjemy w zglobalizowanym i wielokulturowym świecie, mieszanie się kultur jest trendem nie do zatrzymania, którego nie można zignorować. Dlatego istnieje pilna potrzeba edukowania jednostek w zakresie kompetencji wielokulturowych i umiejętności rozwiązywania konfliktów, które z nich wynikają różnice kulturowe. W przyszłości będzie rosło zapotrzebowanie na dobrze wykształconych mediatorów wielokulturowych.

PROGRAM MEDIATOR, współfinansowany przez Unię Europejską, to innowacyjny projekt skupiający się na mediacji wielokulturowej w Unii Europejskiej. W ramach tego projektu, prowadzonego przez Fundację Rozwoju Społecznego i Profilaktyki DIALOG (FRSP DIALOG) w Polsce i we współpracy z AUTPOST LIMITED w Irlandii, przeprowadzono dogłębne badanie źródeł informacji na temat mediacji wielokulturowej i zawodu mediatora wielokulturowego w Unii Europejskiej.

Wyniki tych badań przedstawiono w niniejszym raporcie, wraz z wnioskami i rekomendacjami wynikającymi z wyników badania.

Projekt skierowany jest do osób, które posiadają już kwalifikacje do wykonywania zawodu mediatora, ale brakuje im kompetencji niezbędnych do prowadzenia mediacji wielokulturowej. Opracowane w ramach tego projektu rekomendacje, zasady etyczne i standardy kształcenia mediatorów wielokulturowych, a także uniwersalny i innowacyjny program mają przyczynić się do popularyzacji mediacji wielokulturowej. Zostanie uznana za wysoce etyczną, skuteczną, nowoczesną i pożądaną metodę rozwiązywania konfliktów wielokulturowych.

PROGRAM MEDIATOR ma na celu zaspokojenie rosnącego zapotrzebowania na wielokulturowych mediatorów w zglobalizowanym i wielokulturowym świecie. Projekt, współfinansowany przez Unię Europejską, ma na celu kształcenie osób, które mają już kwalifikacje jako mediatorzy, ale brakuje im konkretnych kompetencji wymaganych w mediacji wielokulturowej.

Projekt prowadzony jest przez Fundację Rozwoju Społecznego i Profilaktyki DIALOG (FRSP DIALOG) w Polsce we współpracy z AUTPOST LIMITED w Irlandii. Przeprowadzili szeroko zakrojone badania źródeł informacji na temat mediacji wielokulturowej i zawodu mediatora wielokulturowego w Unii Europejskiej, co przedstawiono w raporcie.

Raport nie tylko prezentuje wyniki badania, ale także przedstawia wnioski i rekomendacje wynikające z wyników badania. Niniejsze rekomendacje, zasady etyczne i standardy kształcenia mediatorów wielokulturowych mają na celu promowanie mediacji wielokulturowej jako etycznej, skutecznej, nowoczesnej i pożądanej metody rozwiązywania konfliktów wynikających z różnic kulturowych.

Realizując uniwersalny i innowacyjny program, projekt ma na celu popularyzację mediacji wielokulturowej i przyczynienie się do rozwoju dobrze wykształconej i kompetentnej kadry mediatorów wielokulturowych. Pomoże to zaspokoić rosnące zapotrzebowanie na specjalistów, którzy potrafią skutecznie rozwiązywać konflikty w środowiskach wielokulturowych.

Ogólnie rzecz biorąc, PROGRAM MEDIATOR ma na celu wyposażenie jednostek w umiejętności i wiedzę niezbędną do poruszania się w skomplikowanych konfliktach wielokulturowych, promując zrozumienie, komunikację i rozwiązywanie problemów w naszym zglobalizowanym świecie.

Doświadczenie jako mediator wielokulturowy – aby zostać uznanym za certyfikowanego mediatora wielokulturowego, dana osoba musi posiadać znaczne doświadczenie w tej dziedzinie. Zwykle wymaga to co najmniej 200 godzin poświęconych mediacji wielokulturowej, co należy udokumentować w portfolio.

W oparciu o dokładne badania i analizy nasz raport zawiera rekomendacje dotyczące kompetencji i umiejętności wymaganych od wielokulturowych mediatorów, aby skutecznie wykonywać swoje obowiązki zawodowe i prowadzić wielokulturowe sesje mediacyjne. Niniejszy raport powstał w wyniku badań źródeł desk research, badań zawodów i odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszach zebranych przez Fundację Rozwoju Społecznego i Profilaktyki „DIALOG” Polska oraz AUTPOST LIMITED Irlandia w ramach PROGRAMU MEDIATOR – inicjatywy współfinansowanej przez Unię Europejską.

Te minimalne standardy zostały ustanowione, aby zapewnić, że certyfikowani mediatorzy wielokulturowi posiadają niezbędne kwalifikacje i wiedzę specjalistyczną, aby sprostać wymaganiom swojego zawodu.

Dziedzina mediacji wielokulturowej wymaga od jednostek posiadania unikalnego zestawu umiejętności i wiedzy, aby skutecznie nawigować i rozwiązywać konflikty w różnych kontekstach kulturowych.

W naszym raporcie zagłębiamy się w te wymagania, aby zapewnić kompleksowe zrozumienie kompetencji i umiejętności niezbędnych, aby odnieść sukces mediatora wielokulturowego.

Jednym z kluczowych aspektów podkreślonych w raporcie jest znaczenie doświadczenia. Aby uzyskać certyfikat mediatora wielokulturowego, należy zgromadzić znaczne doświadczenie w tej dziedzinie. Zwykle wiąże się to z poświęceniem co najmniej 200 godzin na mediację wielokulturową, co należy udokumentować w portfolio. Wymóg ten zapewnia, że mediatorzy mają praktyczną wiedzę na temat złożoności i niuansów mediacji w konfliktach w różnych kulturach.

Ponadto raport podkreśla potrzebę posiadania solidnej bazy wiedzy w teorii i praktyce mediacji wielokulturowej. Specjalizacja w tej dziedzinie wymaga głębokiego zrozumienia zasad i podejść ułatwiających skuteczną mediację w kontekstach wielokulturowych. Aby ocenić tę wiedzę, można zastosować różne metody oceny, takie jak testy pisemne, eseje, raporty, prace dyplomowe i wywiady. Oceny te zapewniają, że mediatorzy wielokulturowi posiadają niezbędne podstawy teoretyczne, które stanowią podstawę ich praktyki.

Ponadto raport podkreśla znaczenie biegłości w technikach mediacji charakterystycznych dla środowisk wielokulturowych. Mediatorzy wielokulturowi muszą wykazać się umiejętnością skutecznego kierowania procesem mediacji i stosowania technik wrażliwych na różnice kulturowe. Oceny tych umiejętności mogą obejmować scenariusze odgrywania ról, oceny akcji na żywo, a nawet oceny nagrane lub dostępne w Internecie, takie jak dramy internetowe. Dodatkowo samo-oceny, wywiady, recenzje wzajemne, opinie użytkowników i inne oceny umiejętności praktycznych przyczyniają się do oceny kompetencji mediatora w tym obszarze.

Należy zauważyć, że raport jest wynikiem szeroko zakrojonych badań źródeł informacji, badań zawodów i odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszach przeprowadzonych przez Fundację Rozwoju Społecznego i Profilaktyki „DIALOG” Polska oraz AUTPOST LIMITED Irlandia. Organizacje te współpracowały w ramach PROGRAMU MEDIATOR, który jest współfinansowany przez Unię Europejską. Celem tego programu jest wzmocnienie przyszłości edukacji w dziedzinie mediacji.

Ustanawiając te minimalne standardy dla certyfikowanych mediatorów wielokulturowych, raport zapewnia, że specjaliści w tej dziedzinie posiadają niezbędne kwalifikacje i wiedzę specjalistyczną, aby skutecznie mediować w konfliktach w środowiskach zróżnicowanych kulturowo. Przyczynia się to do ogólnego rozwoju zawodu i podnosi jakość wielokulturowych sesji mediacyjnych.



MEDIATOR WIELOKULTUROWY - ANKIETA DESK RESERACH



Współfinansowane przez
Unię Europejską



FRSP DIALOG



AUTPOST ACADEMY

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

Szanowni Państwo,

zwracamy się z uprzejmą prośbą i wzięcie udziału w naszym badaniu ankietowym (DESK RESEARCH). Badanie jest prowadzone w ramach projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej pt. "MEDIATOR PROGRAM - the future of education nr KA210-VET-461C8DE5 realizowanego przez Fundację Rozwoju Społecznego i ProFlaktyki "DIALOG" z siedzibą w woj. opolskim, w partnerstwie z irlandzką spółką AUTPOST LIMITED specjalizującą się w mediacjach wielokulturowych.

Mediacje pozwalają na polubowne zakończenie konfliktów. To dobrowolny i poufny proces dochodzenia stron do wypracowania porozumienia w obecności bezstronnego mediatora. Biorąc pod uwagę napływ imigrantów do Polski, obecną sytuację na świecie, wojnę na Ukrainie, BREXIT, wzmożoną liczbę powrotów Polaków do Ojczyzny, często będąc w związku z obywatelem innego kraju, w najbliższych latach należy się spodziewać istotnego zwiększenia zapotrzebowania na wykwalifikowanych MEDIATORÓW WIELOKULTUROWYCH, którzy będą pracować o oparciu o transformatywny model mediacji (ujęcie holistyczne). W Polsce i niektórych krajach UE ten rodzaj mediacji nie jest rozwinięty mimo ogromnej liczby osób z innych kultur mieszkających / przebywających w danym kraju. Dostosowanie kompetencji mediatorów do wielokulturowego środowiska oraz wypracowanie narzędzi pracy na skalę europejską jest dziś koniecznością.

Projekt wspiera elastyczne dostosowanie rynku edukacyjnego mediatorów przygotowując ich do odpowiedzi na potrzeby wielokulturowego społeczeństwa. Ankieta dotyczy kompetencji, roli, funkcji mediatora wielokulturowego z uwzględnieniem krajów UE, w których zwiększył się napływ osób z innych kultur. Wypełnienie kwestionariusza zajmie maksymalnie 15 minut.

Badanie jest anonimowe, a jego wyniki (w postaci zagregowanej) zostaną wykorzystane wyłącznie do celów naukowych i pozwolą stworzyć raport, opis zawodu mediatora wielokulturowego, podręcznik dla mediatora wielokulturowego oraz dedykowany program szkoleń wraz z rekomendacjami.

W razie pytań zapraszamy do kontaktu info@frspdialog.org

Dziękujemy za poświęcony czas.

Zespół Projektowy

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

1. Proszę ocenić poziom swojej wiedzy o rodzaju mediacji wielokulturowej?*

(Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1- Znikoma, 5 - Ekspert)

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Znikoma	☐	☐	☐	☐	☐	Ekspert

2. Proszę ocenić poziom swojej wiedzy na temat kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy

(Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1- Znikoma, 5 - Ekspert)

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Znikoma	☐	☐	☐	☐	☐	Ekspert

3. Czy według Pani / Pana zawód mediatora wielokulturowego jest znany w województwie opolskim?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

☐ Tak

☐ Nie

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

4. Czy zna Pan/Pani ośrodek mediacji, w którym można skorzystać z usług mediatora wielokulturowego?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

☐ Tak

☐ Nie

5. Czy wie Pan/Pani, gdzie w woj. opolskim można nabyć kompetencje do wykonywania zawodu mediatora wielokulturowego?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

☐ Tak

☐ Nie

6. Czy potrafi Pani/Pan podać różnice pomiędzy mediatorem, który nie specjalizuje się w mediacjach wielokulturowych, a tym, który ukończył specjalistyczne szkolenie dla mediatorów wielokulturowych?

(Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1- nie znam różnic, 5 - potrafię wymienić sporo różnic min 10)

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nie znam różnic	☐	☐	☐	☐	☐	PotraFę wymienić sporo różnic (min. 10)

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

7. Proszę ocenić prawdziwość zdania:

"Mediator wielokulturowy to pośrednik pomiędzy stronami, które nie potrafią się porozumieć ze sobą z uwagi na barierę językową. Mediator wielokulturowy pomaga właśnie w rozwiązywaniu konfliktów między różnymi nacjami i także występuje w roli rozjemcy z sytuacji bariery językowej. Musi posługiwać się biegle językiem stron mediacji"

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

☐ Prawda

☐ Fałsz

8. Jakie według Pani/Pana jest najniższe dopuszczalne wykształcenie mediatora wielokulturowego?

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

☐ wykształcenie nie ma znaczenia

☐ średnie

☐ wyższe

☐ wyższe doktoranckie

9. Ile języków obcych według Pani/Pana powinien znać mediator wielokulturowy?*

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

☐ Co najmniej 1

☐ Co najmniej 2

☐ Co najmniej 3

☐ Nie musi znać żadnego języka obcego

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

10. Na ile w Pani / Pana opinii znajomość kultur osób uczestniczących w mediacji ma wpływa na wynik mediacji?

(Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1- Nie ma wpływu , 5 - Ma znaczny wpływ)

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nie ma wpływu	☐	☐	☐	☐	☐	Ma znaczny wpływ

11. Czy w Pani / Pana ocenie program szkoleń dla mediatorów wielokulturowych powinien obejmować szkolenia z zakresu przepisów prawnych regulujących aspekt nadawania obywatelstwa, zgody na wydanie dokumentu tożsamości w tym paszportu, opieka naprzemienna?

Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1 - Nie, nie jest to ważne, 5 - Tak, zdecydowanie)

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nie, nie jest to ważne	☐	☐	☐	☐	☐	Tak, zdecydowanie

12. Czy uważa Pan/ Pani, że mediatorzy, którzy chcą być mediatorami wielokulturowym obowiązkowo powinni przejść specjalistyczne szkolenia, aby wykonywać zawód mediatora wielokulturowego?

(Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1 - Zdecydowanie się nie zgadzam 5 - Zdecydowanie się zgadzam)

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Zdecydowanie się nie zgadza	☐	☐	☐	☐	☐	Zdecydowanie się zgadzam

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

13. Proszę ocenić jaki jest poziom Pani/Pana wiedzy o systemie Child Alert i Konwencji Haskiej ?

(Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1- Nie posiadam wiedzy w tym temacie; 5 - Ekspert)

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nie posiadam wiedzy w tym temacie	☐	☐	☐	☐	☐	Expert

14. Czy ukończył/a Pan / Pani szkolenia z zakresu mediacji i jest Pan / Pani z zawodu mediatorem?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- ☐ Tak
- ☐ Nie

15. Czy gdyby miał Pan / miała Pani możliwość wzięcia udziału w szkoleniu o profilu mediacji wielokulturowej, to czy byłby Pan chętny / Pani chętna?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- ☐ Tak
- ☐ Nie



ODPOWIEDZI MEDIATOR WIELOKULTUROWY - ANKIETA DESK RESEARCH



Współfinansowane przez
Unię Europejską



FRSP DIALOG



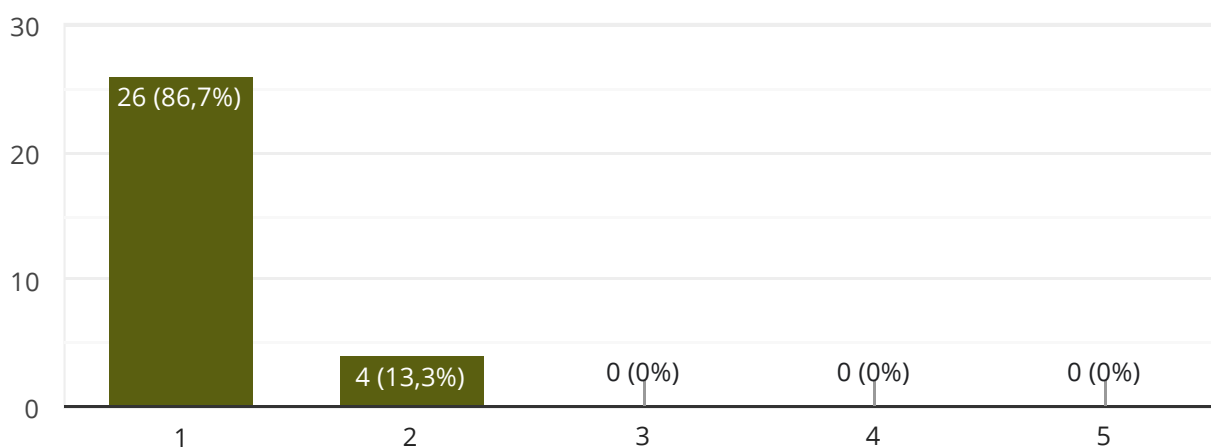
AUTPOST ACADEMY

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

1. Proszę ocenić poziom swojej wiedzy o rodzaju mediacji wielokulturowej?

(Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1- Znikoma, 5 - Ekspert)

30 odpowiedzi



REZULTAT

W badaniu 26 ankietowanych wskazuje, że posiada znikomy poziom wiedzy w zakresie mediacji wielokulturowej. Wiedzę na poziomie niskim zadeklarowało 4 osoby.

WNIOSKI

Poziom wiedzy na temat mediacji wielokulturowej wśród respondentów jest znikomy lub bardzo niski.

REKOMENDACJE

Zalecane jest przygotowanie dedykowanych szkoleń, materiałów informacyjnych, edukacyjnych, ekspertyz, materiałów audio, infografik oraz stworzenie bazy wiedzy w oparciu o kompleksowy program dla mediatorów w zakresie mediacji wielokulturowej.

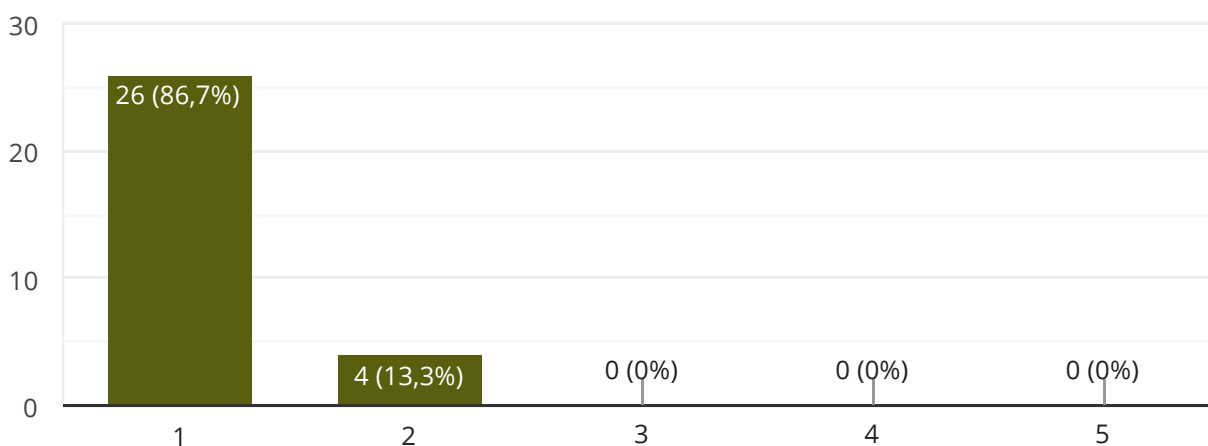
Konieczne jest przeprowadzenie warsztatów dla mediatorów z serii design thinking workshops oraz webianrów upowszechniających wypracowane materiały w zadaniu 2.

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

2. Proszę ocenić poziom swojej wiedzy na temat kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy

(Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1- Znikoma, 5 - Ekspert)

30 odpowiedzi



REZULTAT

W badaniu 26 ankietowanych wskazuje, że posiada znikomy poziom wiedzy w zakresie kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy. Wiedzę na poziomie niskim zadeklarowało 4 osoby.

WNIOSKI

Poziom wiedzy na temat kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy wśród respondentów jest znikomy lub bardzo niski.

REKOMENDACJE

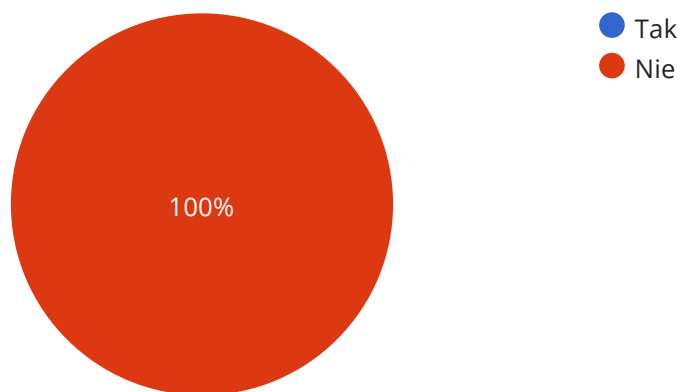
Zalecane jest przygotowanie dedykowanych szkoleń, materiałów informacyjnych, edukacyjnych, ekspertyz, materiałów audio, infografik oraz stworzenie bazy wiedzy w oparciu o kompleksowy program dla mediatorów w zakresie kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy.

Konieczne jest przeprowadzenie warsztatów dla mediatorów z serii design thinking workshops oraz webianrów upowszechniających wypracowane materiały w zadaniu 2.

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

3. Czy według Pani / Pana zawód mediatora wielokulturowego jest znany w województwie opolskim?

30 odpowiedzi



REZULTAT

W badaniu 100% ankietowanych (30 osób) wskazuje, że w ich opinii zawód mediatora wielokulturowego nie jest znany w województwie opolskim.

WNIOSKI

Respondenci nie wykazali znajomości zawodu mediatora wielokulturowego i mediatorów wielokulturowych w województwie opolskim.

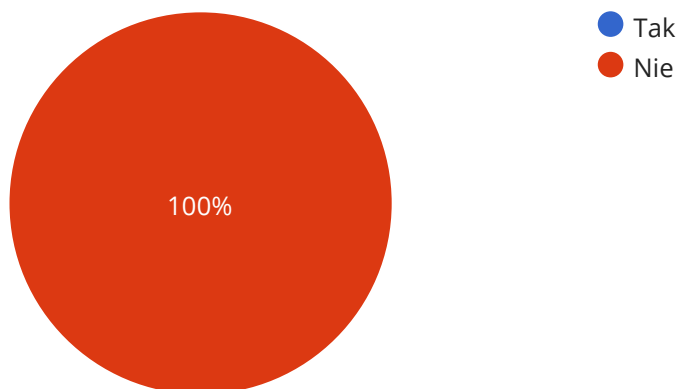
REKOMENDACJE

Zalecane jest zmapowanie i networking oraz webinary z elementem networkingu w celu wymiany doświadczeń mediatorów zwykłych w zakresie mediacji wielokulturowej i przyjrzenie się ich kompetencjom w tym zakresie.

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

4. Czy zna Pan/Pani ośrodek mediacji, w którym można skorzystać z usług mediatora wielokulturowego?

30 odpowiedzi



REZULTAT

W badaniu 100% ankietowanych (30 osób) wskazuje, że nie wie, gdzie w województwie opolskim można skorzystać z usług mediatora wielokulturowego.

WNIOSKI

Respondenci nie wykazali wiedzy gdzie w województwie opolskim można skorzystać z usług mediatora wielokulturowego.

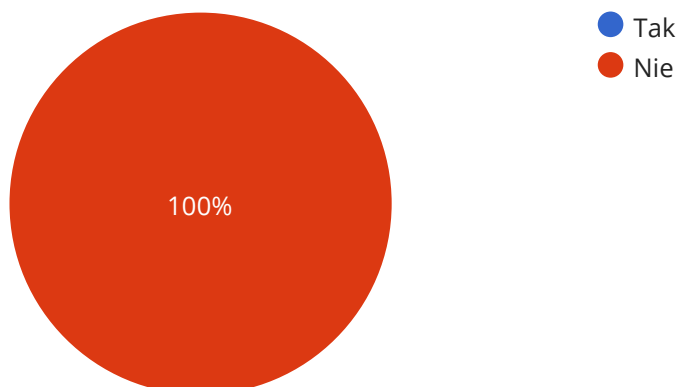
REKOMENDACJE

Zalecane jest zmapowanie i networking oraz webinary z elementem networkingu w celu wymiany doświadczeń mediatorów zwykłych w zakresie ustaleń, gdzie w województwie polskim (i jeśli) funkcjonują mediatorzy wielokulturowi w ramach ośrodków mediacji.

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

5. Czy wie Pan/Pani, gdzie w woj. opolskim można nabyć kompetencje do wykonywania zawodu mediatora wielokulturowego?

30 odpowiedzi



REZULTAT

W badaniu 100% ankietowanych (30 osób) wskazuje, że nie wie, gdzie w województwie opolskim można przeszkolić się w zakresie wykonywania zawodu mediatora wielokulturowego i nabyć kompetencji, by ten zawód wykonywać.

WNIOSKI

Respondenci nie wykazali wiedzy gdzie w województwie opolskim można się przeszkolić w zakresie wykonywania zawodu mediatora wielokulturowego i nabyć kompetencji, by ten zawód wykonywać.

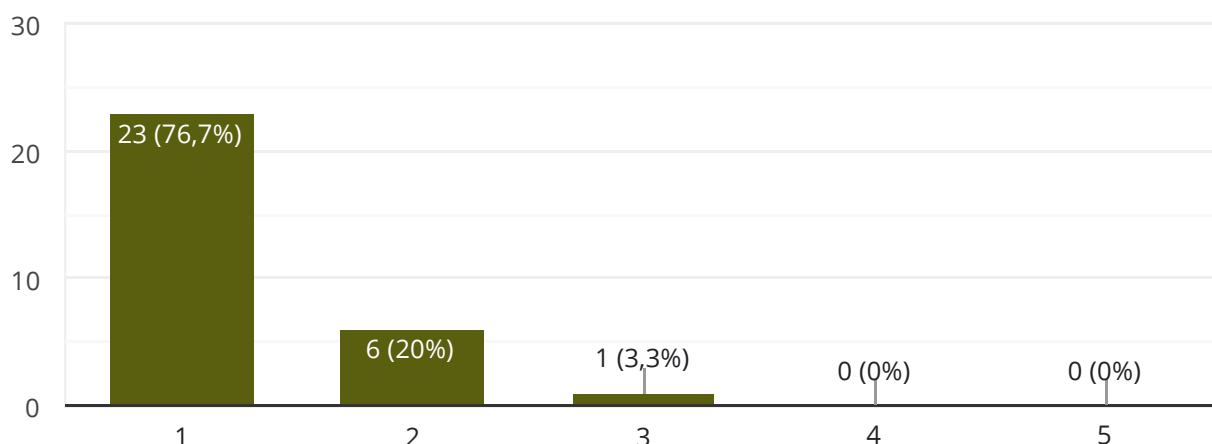
REKOMENDACJE

Zalecane jest przygotowanie dedykowanych szkoleń, materiałów informacyjnych, edukacyjnych, ekspertyz, materiałów audio, infografik oraz stworzenie bazy wiedzy w oparciu o kompleksowy program dla mediatorów w zakresie kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy

6. Czy potrafi Pani/Pan podać różnice pomiędzy mediatorem, który nie specjalizuje się w mediacjach wielokulturowych, a tym, który ukończył specjalistyczne szkolenie dla mediatorów wielokulturowych?

(Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1- nie znam różnić, 5 - potrafię wymienić sporo różnic min. 10)

30 odpowiedzi



REZULTAT

W badaniu 23 ankietowanych wskazuje, że nie zna różnic pomiędzy mediatorem, który nie specjalizuje się w mediacjach wielokulturowych, a tym, który ukończył specjalistyczne szkolenie dla mediatorów wielokulturowych. 6 osób wskazało, że ich wiedza w tym temacie jest na poziomie niskim. 1 osoba wskazała na umiarkowany poziom wiedzy ww/w zakresie.

WNIOSKI

Poziom wiedzy na temat różnic pomiędzy mediatorem, który nie specjalizuje się w mediacjach wielokulturowych, a tym, który ukończył specjalistyczne szkolenie dla mediatorów wielokulturowych jest niski.

REKOMENDACJE

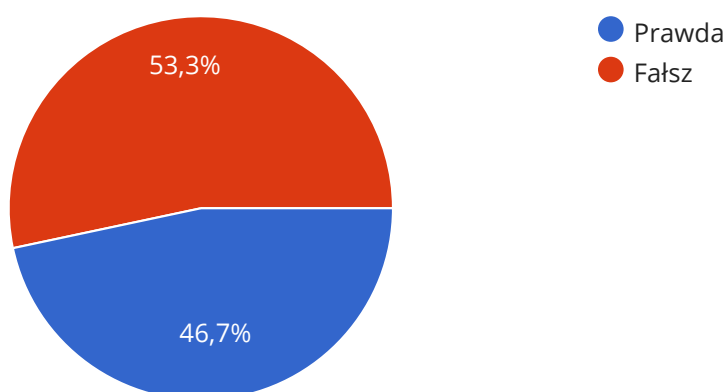
Zalecane jest przygotowanie dedykowanych szkoleń, materiałów informacyjnych, edukacyjnych, ekspertyz, materiałów audio, infografik oraz stworzenie bazy wiedzy w oparciu o kompleksowy program dla mediatorów w zakresie kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy.

Konieczne jest przeprowadzenie warsztatów dla mediatorów z serii design thinking workshops oraz webianrów upowszechniających wypracowane materiały w zadaniu 2.

7. Proszę ocenić prawdziwość zdania:

"Mediator wielokulturowy to pośrednik pomiędzy stronami, które niepotrafią się porozumieć ze sobą z uwagi na barierę językową. Mediator wielokulturowy pomaga właśnie w rozwiązywaniu konfliktów międzyróżnymi nacjami i także występuje w roli rozjemcy z sytuacji bariery językowej. Musi posługiwać się biegle językiem stron mediacji"

30 odpowiedzi



REZULTAT

"Mediator wielokulturowy to pośrednik pomiędzy stronami, które niepotrafią się porozumieć ze sobą z uwagi na barierę językową. Mediator wielokulturowy pomaga właśnie w rozwiązywaniu konfliktów międzyróżnymi nacjami i także występuje w roli rozjemcy z sytuacji bariery językowej. Musi posługiwać się biegle językiem stron mediacji". 16 osób uznało stwierdzenie za prawdę. 14 osób uznało stwierdzenie za fałsz.

WNIOSKI

Respondenci odpowiedzieli na zadane pytanie niemal po równo, co wskazuje na brak określonego kierunkui wiedzy w zakresie zadań mediatora wielokulturowego.

REKOMENDACJE

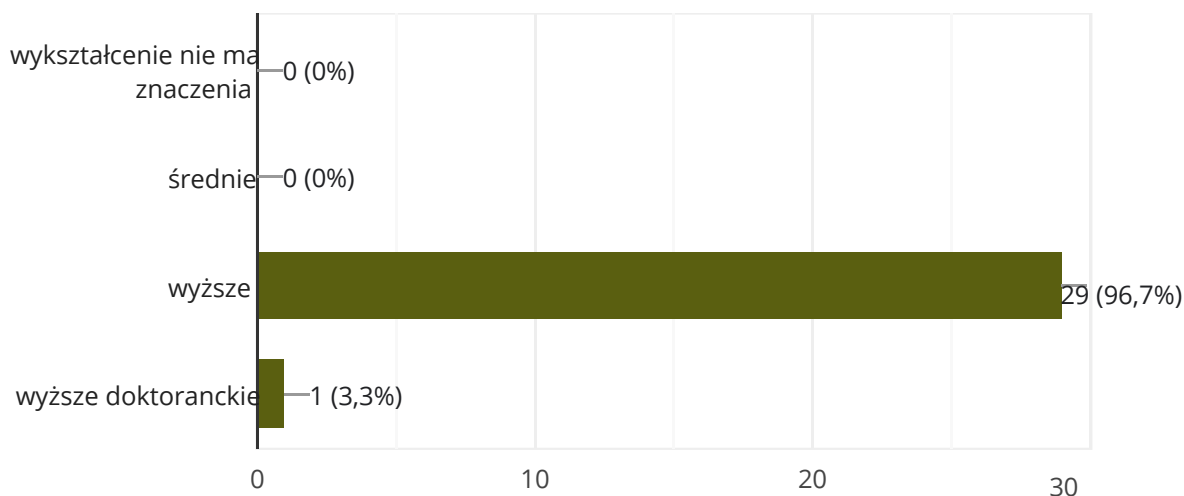
Zalecane jest przygotowanie dedykowanych szkoleń, materiałów informacyjnych, edukacyjnych, ekspertyz, materiałów audio, infografik oraz stworzenie bazy wiedzy w oparciu o kompleksowy program dla mediatorów w zakresie kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy.

Konieczne jest przeprowadzenie warsztatów dla mediatorów z serii design thinking workshops oraz webianrów upowszechniających wypracowane materiały w zadaniu 2.

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

8. Jakie według Pani/Pana jest najniższe dopuszczalne wykształcenie mediatora wielokulturowego?

30 odpowiedzi



REZULTAT

W badaniu 29 respondentów wskazało, że mediator wielokulturowy powinien mieć wykształcenie wyższe. 1 osoba uznała, że mediator powinien posiadać stopień doktora.

WNIOSKI

Większość respondentów uważa, że najniższym dopuszczalnym wykształceniem mediatora wielokulturowego jest wykształcenie wyższe. Może to wynikać z przekonania o tym, że wyższe wykształcenie zapewnia lepsze przygotowanie do zawodu, wyższe kompetencje oraz nadaje zawodowi mediatora status zawodu zaufania społecznego.

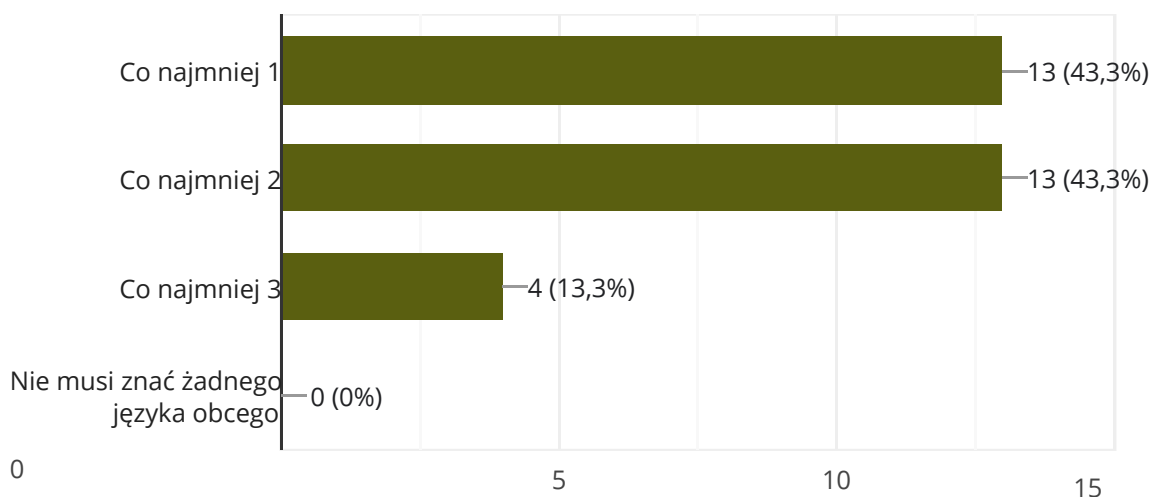
REKOMENDACJE

Zalecane jest przygotowanie dedykowanych szkoleń, materiałów informacyjnych, edukacyjnych, ekspertyz, materiałów audio, infografik oraz stworzenie bazy wiedzy w oparciu o kompleksowy program dla mediatorów w zakresie kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy. Jako, że zawód mediatora nie jest zawodem regulowanym, każdy może zostać mediatorem niezależnie od stopnia posiadanego wykształcenia. Należy obalić mity w kwestii regulacji zawodu mediatora i wymagań im stawianych.

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

9. Ile języków obcych według Pani/Pana powinien znać mediator wielokulturowy?

30 odpowiedzi



REZULTAT

W badaniu 13 respondentów wskazało, że mediator wielokulturowy powinien znać conajmniej 1 język obcy. 13 osób wskazało, że powinien znać conajmniej 2 języki. 4 osoby wskazały na konieczność znajomości przynajmniej 3 języków obcych przez mediatora wielokulturowego.

WNIOSKI

Wiedza mediatora wielokulturowego na temat konieczności znajomości języków obcych przez mediatora jest niska. Nie wymaga się znajomości języków obcych od mediatora, a mediacje można prowadzić w jego języku ojczystym przy udziale tłumacza.

REKOMENDACJE

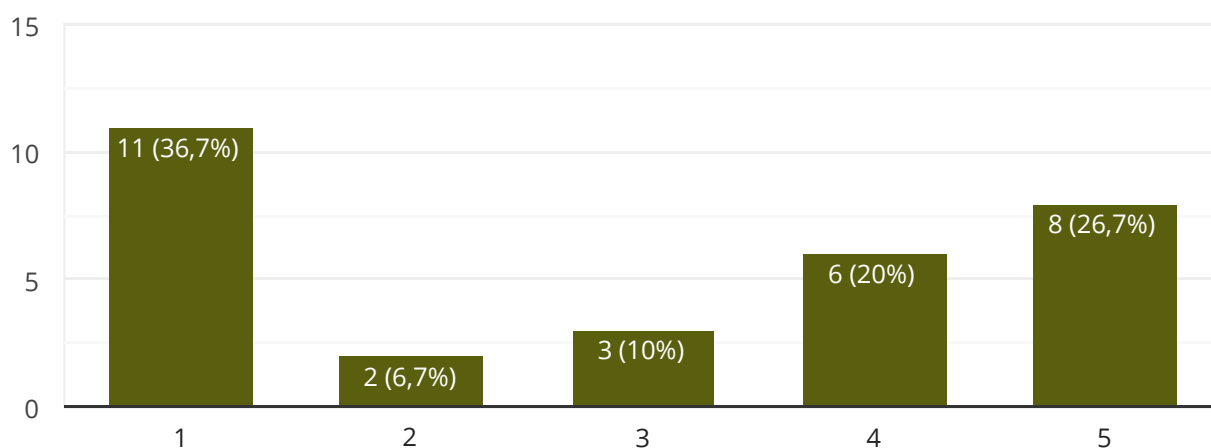
Zalecane jest przygotowanie dedykowanych szkoleń, materiałów informacyjnych, edukacyjnych, ekspertyz, materiałów audio, infografik oraz stworzenie bazy wiedzy w oparciu o kompleksowy program dla mediatorów w zakresie kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy.

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

10. Na ile w Pani / Pana opinii znajomość kultur osób uczestniczących w mediacji ma wpływa na wynik mediacji?

(Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1- Nie ma wpływu , 5 - Ma znaczny wpływ)

30 odpowiedzi



REZULTAT

8 respondentów zdecydowanie uważa, że znajomość kultur osób uczestniczących w mediacji ma znaczny wpływ na wynik mediacji. 6 osób uważa, że znajomość innych kultur ma wpływ na wynik mediacji. 3 osoby pozostały neutralne w swojej ocenie. 2 osoby uważają, że może nie mieć wpływu. 11 osób uważa, że znajomość kultur osób uczestniczących w mediacji nie ma wpływu.

WNIOSKI

Zdania są podzielone. Nie ma przeważającej opinii, co może wskazywać na nieznaną zawodu mediatora wielokulturowego i wymagań, jakie się mu stawia, choćby mediacja w środowisku muzułmańskim wymaga zasad poszanowania innych kultur na przykład poprzez odzwierciedlenie w stroju.

REKOMENDACJE

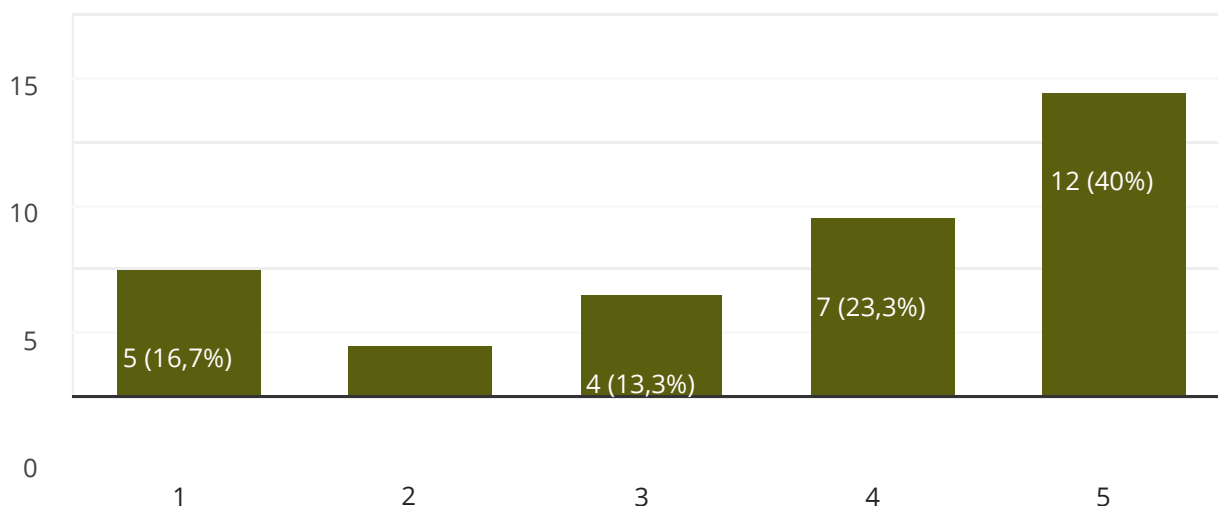
Zalecane jest przygotowanie dedykowanych szkoleń, materiałów informacyjnych, edukacyjnych, ekspertyz, materiałów audio, infografik oraz stworzenie bazy wiedzy w oparciu o kompleksowy program dla mediatorów w zakresie kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy.

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

11. Czy w Pani / Pana ocenie program szkoleń dla mediatorów wielokulturowych powinien obejmować szkolenia z zakresu przepisów prawnych regulujących aspekt nadawania obywatelstwa, zgody na wydanie dokumentu tożsamości w tym paszportu, opieka naprzemienna?

Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1 - Nie, nie jest to ważne, 5 - Tak, zdecydowanie)

30 odpowiedzi



REZULTAT

12 respondentów zdecydowanie się zgadza, że program szkoleń dla mediatorów wielokulturowych powinien obejmować szkolenia z zakresu przepisów prawnych regulujących aspekt nadawania obywatelstwa, zgody na wydanie dokumentu tożsamości w tym paszportu, opieka naprzemienna. 7 osób zgadza się, że ta tematyka jest ważna. 4 osoby pozostają neutralne w wyrażeniu swojej opinii. 2 osoby nie uważają, aby ta tematyka była ważna. 5 osób zdecydowanie nie uważa tej tematyki za ważną.

WNIOSKI

Dla większej części respondentów temat przepisów prawnych regulujących aspekt nadawania obywatelstwa, zgody na wydanie dokumentu tożsamości w tym paszportu, opieki naprzemiennej wydaje się być tematem istotnym.

REKOMENDACJE

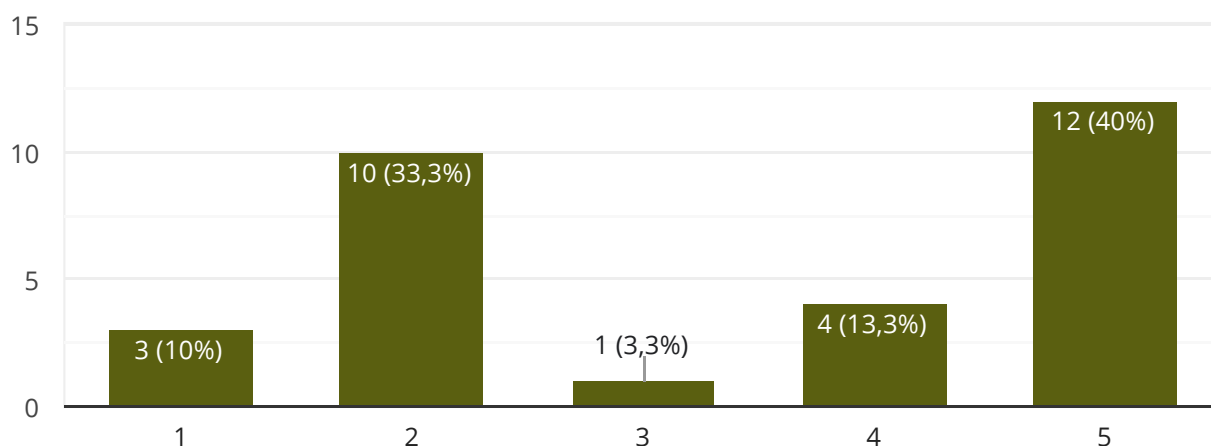
Kwestie ujęcia tematyki przepisów prawnych regulujących aspekt nadawania obywatelstwa, zgody na wydanie dokumentu tożsamości w tym paszportu, opieki naprzemiennej powinny być ujęte w materiałach dla mediatorów oraz planie szkoleń.

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

12. Czy uważa Pan/ Pani, że mediatorzy, którzy chcą być mediatorami wielokulturowym obowiązkowo powinni przejść specjalistyczne szkolenia, aby wykonywać zawód mediatora wielokulturowego?

(Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1 - Zdecydowanie się nie zgadzam 5 - Zdecydowanie się zgadzam)

30 odpowiedzi



REZULTAT

12 respondentów zdecydowanie się zgadza, że mediatorzy, którzy chcą być mediatorami wielokulturowym obowiązkowo powinni przejść specjalistyczne szkolenia, aby wykonywać zawód mediatora wielokulturowego. 4 osoby zgadzają się z tym stwierdzeniem. 1 osoba jest neutralna, 10 osób nie zgadzają się z tym stwierdzeniem. 3 osoba zdecydowanie się nie zgadza.

WNIOSKI

Zdania co do w/w stwierdzenia są podzielone. To wskazuje na to, że część osób widzi konieczność specjalistycznych szkoleń, a część nie. Wynikać to może z braku chęci do korzystania z tego typu szkoleń.

REKOMENDACJE

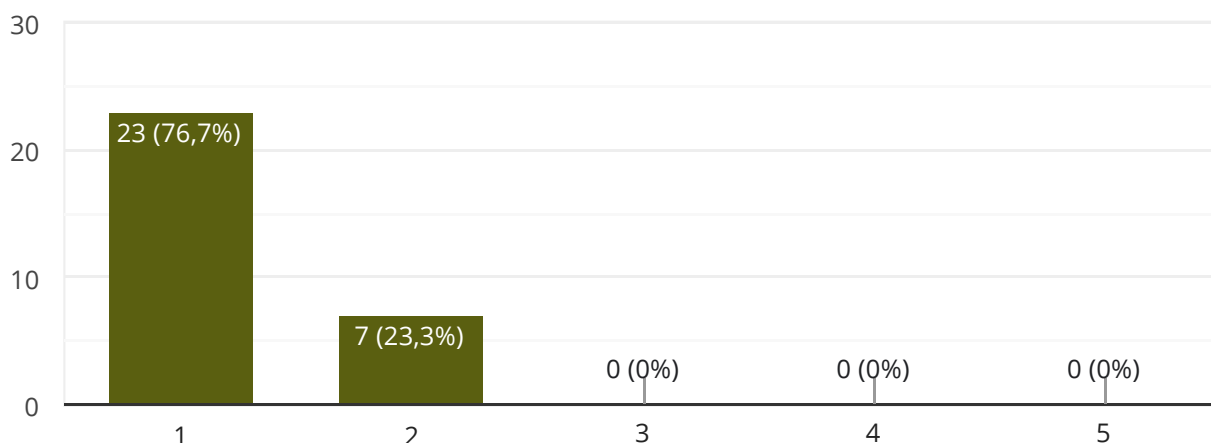
Zalecane jest przygotowanie dedykowanych szkoleń, materiałów informacyjnych, edukacyjnych, ekspertyz, materiałów audio, infografik oraz stworzenie bazy wiedzy w oparciu o kompleksowy program dla mediatorów w zakresie kompetencji mediatora wielokulturowego. Należy dać jednak wybór osobom, czy chcą skorzystać z dedykowanych szkoleń czy wybrać korzystanie z materiałów, które będą wypracowane w zdaniu 2 do samodzielnej nauki.

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

13. Proszę ocenić jaki jest poziom Pani/Pana wiedzy o systemie Child Alert i Konwencji Haskiej ?

(Proszę ocenić w skali 1- 5, gdzie 1- Nie posiadam wiedzy w tym temacie; 5 - Ekspert)

30 odpowiedzi



REZULTAT

W badaniu 23 ankietowanych wskazuje, że nie posiada wiedzy o systemie Child Alert i Konwencji Haskiej. 7 ankietowanych wskazało, że ich wiedza w tym temacie jest na poziomie niskim.

WNIOSKI

Poziom wiedzy na temat o systemie Child Alert i Konwencji Haskiej jest niski.

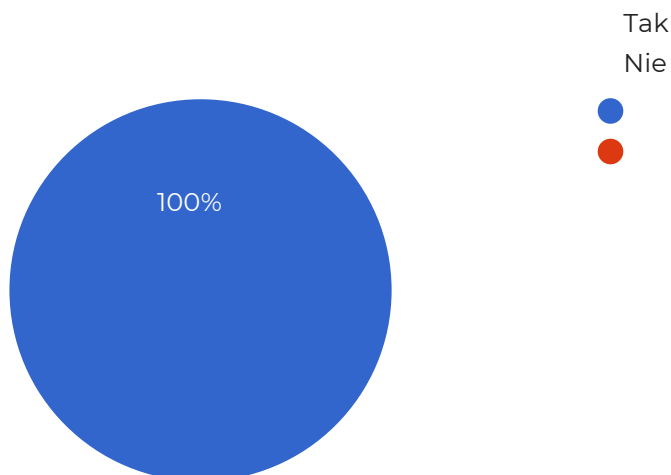
REKOMENDACJE

Zalecane jest przygotowanie dedykowanych szkoleń, materiałów informacyjnych, edukacyjnych, ekspertyz, materiałów audio, infografik oraz stworzenie bazy wiedzy w oparciu o kompleksowy program dla mediatorów w zakresie kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy z uwzględnieniem tematyki Child Alert , porwań rodzicielskich i Konwencji Haskiej

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

14. Czy ukończył/a Pan / Pani szkolenia z zakresu mediacji i jest Pan / Pani z zawodu mediatorem?

30 odpowiedzi



REZULTAT

Z udzielonych odpowiedzi wynika, że 30 respondentów ukończyło szkolenia dla mediatorów i wykonuje zawód mediatora.

WNIOSKI

Respondenci stanowią potencjalną grupę szkoleniową w zakresie mediacji wielokulturowej.

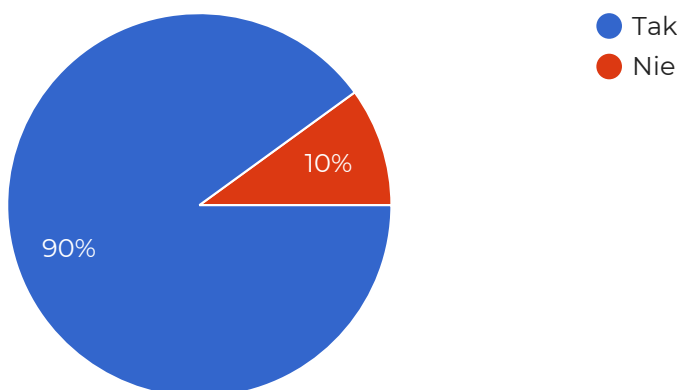
REKOMENDACJE

Rekomenduje się podniesienie kompetencji mediatorów o innych specjalizacjach niż mediator wielokulturowy i wzięcie udziału w dedykowanych szkoleniach z zakresu mediacji wielokulturowe. Rekomenduje się pobranie materiałów z naszej strony, wypracowanych w ramach projektu, aby poszerzyć swoją wiedzę.

Mediator wielokulturowy - ankieta desk reserach

15. Czy gdyby miał Pan / miała Pani możliwość wzięcia udziału w szkoleniu o profilu mediacji wielokulturowej, to czy byłby Pan chętny / Pani chętna?

30 odpowiedzi



REZULTAT

Z udzielonych odpowiedzi wynika, że 27 osób deklaruje chęć wzięcia udziału w szkoleniu o profilu mediacji wielokulturowej. 3 osoby nie zadeklarowały takiej gotowości.

WNIOSKI

Temat wielokulturowości jest ważnym tematem dla mediatorów. Wskazuje to na chęć podnoszenia kompetencji przez mediatorów.

REKOMENDACJE

Temat wielokulturowości jest ważnym tematem dla mediatorów. Wskazuje to na chęć podnoszenia kompetencji przez mediatorów. Zalecane jest przygotowanie dedykowanych szkoleń, materiałów informacyjnych, edukacyjnych, ekspertyz, materiałów audio, infografik oraz stworzenie bazy wiedzy w oparciu o kompleksowy program dla mediatorów w zakresie kompetencji mediatora wielokulturowego i przedmiotu jego pracy.



KODEKS MEDIATORA WIELOKULTUROWEGO



Co-funded by
the European Union



FRSP DIALOG

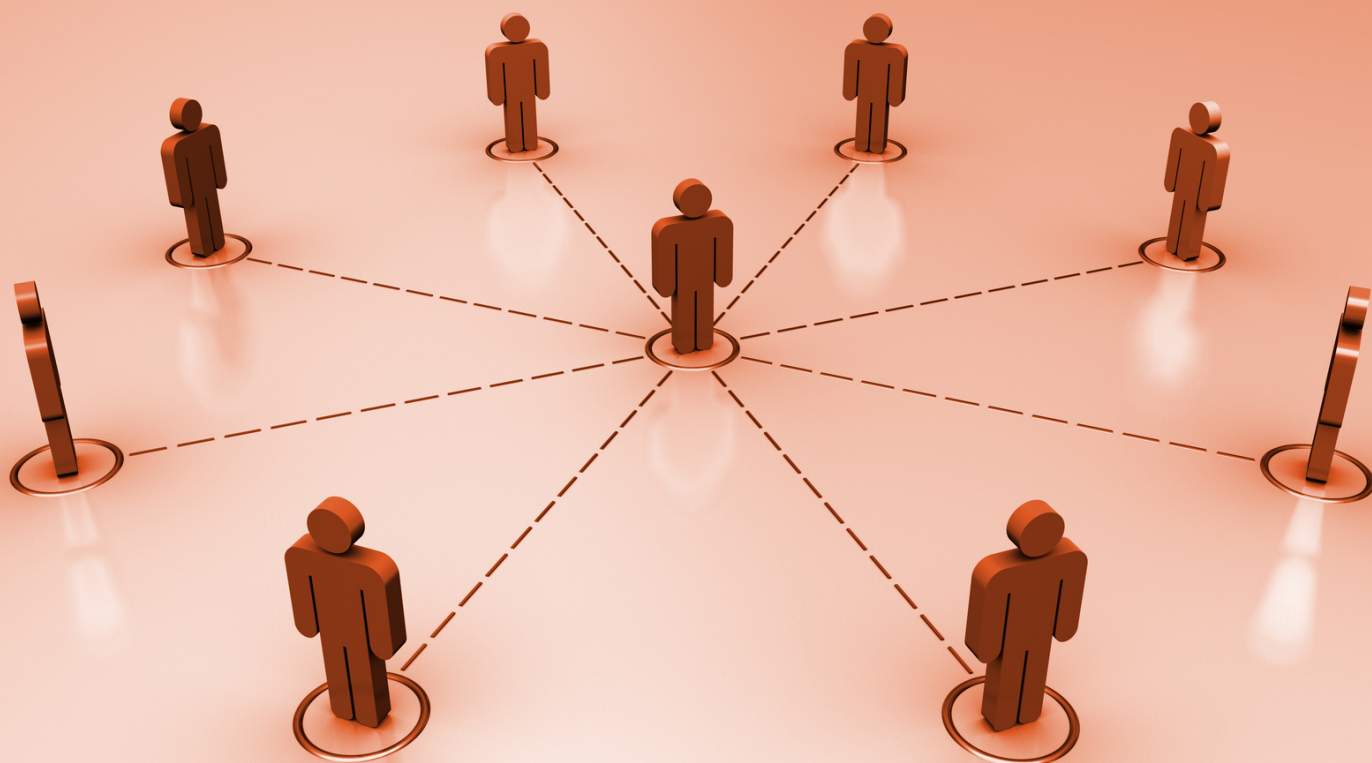


AUTPOST ACADEMY

Preambuła

Prowadzenie mediacji wielokulturowej między ludźmi z różnych kultur wymaga od mediatora specjalnych kompetencji i umiejętności, w szczególności posiadania wrażliwości i wiedzy na temat różnych kultur, zwyczajów, wartości i norm oraz zrozumienia, jak różne kultury wpływają na zachowanie i sposoby powstawania oraz rozwiązywania konfliktów.

Mediator powinien posiadać umiejętność skutecznego komunikowania się z osobami z różnych kultur, biorąc pod uwagę różnice językowe, kulturowe, różne style komunikacji i poziomy zaangażowania w konflikt.



W TYM CELU MEDIATOR WIELOKULTUROWY POWINIEN PRZESTRZEGAĆ NASTĘPUJĄCYCH REGUŁ:

1. Mediator wielokulturowy dokłada wszelkich starań, by korzystając ze swoich zasobów, wiedzy i doświadczenia skutecznie, bezstronnie i kompetentnie prowadzić mediację między osobami pochodzącymi z różnych kultur.
2. Mediator wielokulturowy powinien rozpoznać, iż konflikt pomiędzy stronami został wywołany przez odrębności kulturowe oraz dostrzegać kulturowe podłoża różnic zachowań, przyzwyczajęń, wartości i oczekiwań stron.
3. Mediator wielokulturowy powinien być świadom istniejących między stronami różnic kulturowych oraz szanować kulturę i perspektywy obu stron konfliktu. Powinien rozumieć, jakie znaczenie mają wartości i normy kulturowe dla każdej ze stron.
4. Mediator wielokulturowy powinien odpowiednio przygotować się do mediacji poprzez zdobycie lub uzupełnienie wiedzy na temat charakterystycznych cech kultur osób uczestniczących w prowadzonej przez mediatora mediacji wielokulturowej.
5. Mediator wielokulturowy powinien rozwiązywać konflikt z poszanowaniem dla różnorodności kulturowej, ukazując stronom różne perspektywy i wspierać je w poszukiwaniu rozwiązań akceptowalnych dla obu stron z uwzględnieniem ich wielokulturowości.
6. Mediator wielokulturowy powinien szanować różnice kulturowe między stronami konfliktu i unikać jakichkolwiek działań, które mogłyby prowadzić do dyskryminacji ze względu na różnice kulturowe. Mediator wielokulturowy wystrzega się stronniczości, okazywania uprzedzeń i oceniania stron, w szczególności ze względu na ich wielokulturowość.
7. Mediator wielokulturowy prawidłowo diagnozuje podłoże i przyczyny konfliktu i nie prowadzi mediacji na wartościach, normach społecznych i postawach etycznych.
8. Mediator wielokulturowy powinien być kreatywny i elastyczny w podejściu do konfliktów międzykulturowych. Powinien być gotowy do dostosowania swojego stylu mediacji do konkretnych potrzeb i okoliczności.

9. Mediator wielokulturowy powinien mieć podstawową wiedzę na temat prawa i zasad dotyczących mediacji, zwłaszcza w kontekście różnych kultur oraz systemów prawnych, a w sytuacjach przekraczających jego wiedzę powinien korzystać ze wsparcia merytorycznego odpowiednich specjalistów.
10. Mediator wielokulturowy rozgranicza rolę mediatora od wszelkich innych swoich ról zawodowych, co pomaga mu w pozostaniu bezstronnym i neutralnym.
11. Mediator wielokulturowy nie narzuca swojego światopoglądu przy kreowaniu rozwiązań konfliktu.
12. Mediator wielokulturowy nie przekonuje stron do swoich racji i poglądów.
13. Mediatorzy powinni być w stanie efektywnie i jasno komunikować się z każdą ze stron konfliktu, uwzględniając różnice kulturowe w stylach komunikacji. Powinni również być w stanie pomagać stronom w przełamywaniu barier komunikacyjnych.
14. Mediator wielokulturowy dba o neutralność komunikatów w mediacji i nie posługuje się językiem oceny.
15. Mediator wielokulturowy nie wprowadza do mediacji elementów osądzania, moralizowania, patronizowania, nadawania etykiet, stawiania diagnoz, ani udzielania rad.
16. Mediator wielokulturowy nie wywiera presji ani nie zmusza stron do uczestnictwa w mediacji lub podpisania ugody, a także w żaden inny sposób nie wykorzystuje słabości stron wynikających z różnic kulturowych w celu osiągnięcia określonego wyniku mediacji.
17. Mediator wielokulturowy uwzględnia potrzeby stron oraz koncentruje się na ich zasobach i potencjale (kapitale), a nie na słabościach i brakach.
18. Jeśli mediator wielokulturowy z jakichkolwiek przyczyn nie jest w stanie przeprowadzić mediacji w sposób bezstronny, powinien bezzwłocznie zaniechać prowadzenia postępowania mediacyjnego.
19. Mediator wielokulturowy zachowuje wysoki poziom etyki zawodowej.
20. Mediator wielokulturowy stale pogłębia i doskonali swoje kompetencje wielokulturowe.

21. Mediator wielokulturowy stale pracuje nad swoim rozwojem osobistym w celu osiągnięcia wysokiej samoświadomości. Jest świadomy swoich słabych i mocnych stron, co przekłada się na znajomość własnych granic oraz pomaga w zdefiniowaniu pól specjalizacji mediatora.
22. Mediator wielokulturowy obowiązany jest poddawać się systematycznie interwizjom oraz superwizjom.
23. Mediator wielokulturowy powinien być wzorcem postawy otwartej, tolerancyjnej i szanującej kulturę innych ludzi, a tym samym promować zawód mediatora wielokulturowego, edukować i podnosić świadomość społeczną na temat mediacji i roli mediatorów wielokulturowych w rozwiązywaniu konfliktów.

Znajomość mediacji w kontekstach wielokulturowych – specjalizacja w mediacji wielokulturowej wymaga silnego zrozumienia zarówno teorii, jak i praktyki w tej dziedzinie.

Mediatorzy wielokulturowi muszą wykazać się skutecznością w wykorzystywaniu procesu mediacji i technik specyficznych dla kontekstów wielokulturowych. Ocenę wiedzy i kompetencji można przeprowadzać poprzez scenariusze odgrywania ról.

Dodatkowe środki pracy mogą obejmować samoocenę, wywiady, recenzje wzajemne, opinie użytkowników i inne oceny umiejętności praktycznych, interwizje, superwizje.

Oto wybrane kompetencje w zawodzie mediatora wielokulturowego:

- 1. Kompetencje kulturowe:** Mediatorzy wielokulturowi muszą rozwijać wysoki poziom kompetencji kulturowych. Obejmuje to zrozumienie i docenienie różnych norm kulturowych, wartości, stylów komunikacji i światopoglądów. Muszą umieć poruszać się po zawłościach kulturowych i unikać przyjmowania założeń lub osądów na podstawie własnego pochodzenia kulturowego.
- 2. Umiejętności językowe:** Znajomość wielu języków jest często korzystna dla mediatorów wielokulturowych. Umiejętność skutecznego komunikowania się w językach, którymi posługują się strony zaangażowane w proces mediacji, może pomóc w budowaniu relacji i ułatwić lepsze zrozumienie. Umiejętności językowe pomagają również w dokładnym interpretowaniu niuansów i wyrażen kulturowych, które mogą pojawić się podczas mediacji.
- 3. Elastyczność i zdolność adaptacji:** Mediatorzy wielokulturowi muszą wykazywać się elastycznością i możliwością dostosowania się w swoim podejściu. Muszą być w stanie modyfikować swoje techniki i strategie w oparciu o wyjątkową dynamikę kulturową obecną w każdym przypadku mediacji. Może to obejmować dostosowanie ich stylu komunikacji, rozważenie alternatywnych metod rozwiązywania sporów lub włączenie do procesu praktyk odpowiednich kulturowo.
- 4. Świadomość dynamiki i przewagi:** Mediatorzy wielokulturowi muszą być świadomi braku równowagi sił w kontekstach kulturowych i odpowiednio się nimi zająć. Obejmuje to rozpoznanie wpływu płci, wieku, statusu społecznego lub innych czynników, które mogą mieć wpływ na dynamikę konfliktu. Mediatorzy powinni dążyć do stworzenia bezpiecznego i włączającego środowiska, w którym wszystkie strony czują się wysłuchane i szanowane.
- 5. Inteligencja emocjonalna:** Inteligencja emocjonalna jest kluczową umiejętnością mediatorów wielokulturowych. Muszą być w stanie zrozumieć i zarządzać własnymi emocjami, a także rozpoznać emocje zaangażowanych stron i wczuć się w nie. Umiejętność ta pomaga mediatorom rozładować napięcia, budować zaufanie i prowadzić uczestników w kierunku rozwiązania satysfakcjonującego obie strony.

6. Ciągły rozwój zawodowy: Mediatorzy wielokulturowi powinni angażować się w ciągłe uczenie się i rozwój zawodowy, aby być na bieżąco z najnowszymi praktykami i badaniami w tej dziedzinie. Może to obejmować uczestnictwo w warsztatach, konferencjach lub seminariach, a także szukanie superwizji lub mentoringu u doświadczonych mediatorów wielokulturowych.

Mediacja wielokulturowa jest wyspecjalizowaną dziedziną, która wymaga od mediatorów posiadania unikalnego połączenia umiejętności, wiedzy i wrażliwości kulturowej. Spełniając wysokie standardy i stale doskonaląc swoją praktykę, mediatorzy wielokulturowi przyczyniają się do wspierania zrozumienia, promowania równości i rozwiązywania konfliktów w zróżnicowanych i wielokulturowych społecznościach.

Jednym z ważnych aspektów kompetencji kulturowych, który muszą rozwinąć mediatorzy wielokulturowi, jest umiejętność rozumienia i doceniania różnych norm kulturowych, wartości, stylów komunikacji i światopoglądów. Wymaga to od mediatorów podejścia do konfliktów z otwartym umysłem i bez osądzania, uznając, że różnice kulturowe mogą znacząco wpłynąć na to, jak jednostki postrzegają konflikt i reagują na niego.

Rozwijając kompetencje kulturowe, mediatorzy mogą lepiej poruszać się po zawiłościach sporów wielokulturowych. Mogą skutecznie komunikować się ze stronami z różnych środowisk, dostosowywać swoje strategie, aby były zgodne z normami kulturowymi, a także ułatwiać bardziej włączający i pełen szacunku proces mediacji.

Kompetencje kulturowe mają kluczowe znaczenie dla mediatorów wielokulturowych, ponieważ umożliwiają im stworzenie środowiska zaufania, zrozumienia i szacunku dla wszystkich zaangażowanych stron.

Niektóre kluczowe aspekty kompetencji kulturowych, które muszą rozwinąć mediatorzy wielokulturowi, obejmują:

1. Samoświadomość: Mediatorzy muszą rozwinąć zrozumienie własnych wartości kulturowych, uprzedzeń i założeń. Ta samoświadomość pomaga im rozpoznać, w jaki sposób ich własne pochodzenie kulturowe może wpłynąć na ich podejście do mediacji i pozwala im rzucić wyzwanie wszelkim potencjalnym uprzedzeniom, które mogą utrudniać im zachowanie neutralności i bezstronności.

2. Znajomość różnorodnych kultur: Mediatorzy powinni dążyć do zdobycia wiedzy i zrozumienia kultur, z którymi pracują. Obejmuje to poznawanie norm kulturowych, wartości, stylów komunikacji i światopoglądów. Posiadanie tej wiedzy pozwala mediatorom lepiej zrozumieć i docenić punkt widzenia stron zaangażowanych w proces mediacji.

3. Skuteczna komunikacja: Mediatorzy wielokulturowi muszą rozwinąć silne umiejętności komunikacyjne, które mogą wypełnić luki kulturowe. Obejmuje to umiejętność dostosowania stylu komunikacji do preferencji kulturowych stron, takich jak świadomość różnych poziomów formalności, bezpośredniości lub pośredniości w komunikacji.

4. Szacunek dla różnorodności: Mediatorzy muszą podchodzić do konfliktów z głębokim szacunkiem dla różnorodności zaangażowanych kultur i perspektyw. Oznacza to docenianie i docenianie różnic kulturowych, a nie ich osądzanie lub odrzucanie. Mediatorzy powinni stworzyć środowisko promujące włączenie, w którym wszystkie strony czują się wysłuchane i szanowane.

5. Strategie rozwiązywania konfliktów: Mediatorzy wielokulturowi powinni opracować szereg strategii rozwiązywania konfliktów, które można dostosować do konkretnego kontekstu kulturowego. Może to obejmować włączenie tradycyjnych metod rozstrzygania sporów lub praktyk kulturowych do procesu mediacji, jeśli jest to właściwe i uzgodnione przez wszystkie strony.

Rozwijając te kluczowe aspekty kompetencji kulturowych, mediatorzy wielokulturowi mogą skutecznie poruszać się po złożoności konfliktów wielokulturowych i ułatwiać bardziej włączający i pełen zrozumienia proces mediacji.

Mediacja wielokulturowa to proces, w którym mediator pomaga w rozwiązywaniu konfliktów i sporów między osobami lub grupami różnych kultur. Główne tendencje związane z mediacją wielokulturową obejmują:

1. Wzrost zainteresowania: Wraz z globalizacją i wzrostem różnorodności kulturowej, mediacja wielokulturowa zyskuje coraz większe znaczenie. Ludzie coraz częściej potrzebują narzędzi i technik, które pomogą im poradzić sobie z różnicami kulturowymi i rozwiązać konflikty na drodze dialogu i porozumienia.

2. Uznawanie różnic kulturowych: Mediacja wielokulturowa opiera się na uznaniu i szacunku dla różnic kulturowych. Mediatorzy starają się zrozumieć i docenić wyjątkowość każdej kultury, co pozwala im skuteczniej rozwiązywać konflikty i budować porozumienie.

3. Innowacje technologiczne: Współczesne technologie, takie jak telekonferencje, internetowe platformy do mediacji i tłumaczenia online, umożliwiają mediatorom wielokulturowym pracę na odległość i efektywną komunikację z osobami różnych kultur.

4. Wzrost potrzeby mediacji w kontekście migracji: Wzrost liczby migrantów i uchodźców na całym świecie stawia przed mediacją wielokulturową nowe wyzwania. Mediatorzy muszą radzić sobie z konfliktami i napięciami wynikającymi z różnic kulturowych i integracją migrantów w społeczeństwach przyjmujących.

Te tendencje w mediacji wielokulturowej mają na celu promowanie porozumienia, dialogu i budowanie mostów między różnymi kulturami.

Znajomość mediacji wielokulturowej może mieć pozytywny wpływ na rozwiązanie konfliktów między Polakami a Ukraińcami w Polsce. Oto kilka sposobów, w jaki mediacja wielokulturowa może przyczynić się do rozwiązania tych konfliktów:

1. Budowanie porozumienia: Mediacja wielokulturowa skupia się na budowaniu porozumienia i znalezieniu wspólnych punktów widzenia między różnymi kulturami. Poprzez ułatwianie dialogu i empatycznego słuchania, mediatorzy mogą pomóc Polakom i Ukraińcom zrozumieć się nawzajem i znaleźć rozwiązania, które uwzględniają potrzeby obu stron.

2. Utrzymywanie dialogu: Konflikty między Polakami a Ukraińcami często wynikają z różnic kulturowych, historycznych i społecznych. Mediacja wielokulturowa może pomóc w utrzymaniu dialogu między tymi grupami, aby lepiej zrozumieć perspektywy i doświadczenia każdej strony. Przez kontynuację dialogu i wzajemne poznanie, możliwe jest znalezienie wspólnych rozwiązań.

3. Edukacja i świadomość kulturowa: Mediacja wielokulturowa może przyczynić się do zwiększenia świadomości kulturowej w społeczeństwie. Poprzez organizowanie warsztatów, szkoleń i kampanii edukacyjnych, mediatorzy mogą pomóc Polakom i Ukraińcom lepiej zrozumieć siebie nawzajem, unikać stereotypów i uprzedzeń oraz budować większą tolerancję i szacunek.

4. Integracja społeczna: Mediacja wielokulturowa może wspierać proces integracji społecznej migrantów i imigrantów, w tym Ukraińców w Polsce. Poprzez współpracę z różnymi grupami społecznymi i organizacjami, mediatorzy mogą pomóc w rozwiązywaniu konfliktów i napięć wynikających z różnic kulturowych, a także w promowaniu wzajemnego zrozumienia i akceptacji.

5. Rozwiązywanie konfliktów na poziomie lokalnym: Mediacja wielokulturowa może być szczególnie skuteczna w rozwiązywaniu konfliktów na poziomie lokalnym, gdzie Polacy i Ukraińcy często żyją obok siebie. Poprzez zaangażowanie lokalnych mediatorów, którzy znają specyfikę miejscowej społeczności i kultury, możliwe jest skuteczne rozwiązywanie konfliktów i tworzenie harmonijnych relacji między różnymi grupami.

Wprowadzenie mediacji wielokulturowej jako narzędzia do rozwiązywania konfliktów między Polakami a Ukraińcami może przyczynić się do budowy większego porozumienia, wzajemnego szacunku i harmonijnych relacji między tymi dwoma grupami.

STUDIUM PRZYPADKU

1

**ACCESS IRELAND
ROMOWIE - PROJEKT MEDIACJE**



Współfinansowane przez
Unię Europejską

FRSP DIALOG

AUTPOST ACADEMY

ACCESS IRELAND ROMOWIE - PROJEKT MEDIACJE

Irlandia i miasta takie jak Dublin stają się coraz bardziej wielokulturowe w wyniku szybkiego rozwoju gospodarczego. Kraj, który w przeszłości był krajem emigracji, musiał dostosować się do potrzeb imigrantów ze względu na zmieniające się środowisko kulturowe. Nowe idee, takie jak mediacja kulturowa i komunikacja międzykulturowa, stają się coraz bardziej znane w kulturze irlandzkiej.

Od końca komunizmu w połowie lat 90. XX w. Romowie z Europy Wschodniej migrują do Irlandii. Aby uniknąć uprzedzeń i prześladowań, których doświadczają we własnych krajach. Większość Romów w Irlandii pochodzi z Rumunii, jednak nie uważają się za Rumunów i mówią językiem całkowicie odmiennym od rumuńskiego, zwanym romskim.

Romowie niemal gdziekolwiek się udają, spotykają się z uprzedzeniami i dyskryminacją.

Usługi socjalne i zdrowotne ustanowione dla innych grup mniejszościowych czasami nie odpowiadają konkretnym potrzebom tych grup, ponieważ świadomość kultury i zwyczajów tej społeczności jest niewielka.

Jedną ze strategii wypełnienia tej luki i wyjaśnienia nieporozumień jest mediacja kulturowa. Taką strategię opracował projekt mediacji kulturalnej Romów, partnerstwo na rzecz rozwoju EQUAL z siedzibą w Dublinie w Irlandii.

Aby zwiększyć dostęp członków społeczności do usług społecznych i zdrowotnych, Projekt kształci mediatorów kulturowych ze społeczności romskiej, aby służyli jako pomost pomiędzy usługodawcami a innymi członkami ich społeczności.

Romowie w Irlandii nadal doświadczają uprzedzeń ze względu na swój status widocznej mniejszości.

ACCESS IRELAND ROMOWIE - PROJEKT MEDIACJE

Spotykają się z uprzedzeniami dotyczącymi wyglądu i niektórych elementów swojego zachowania, takich jak żebranie na ulicy, i często są oczerniane w mediach. Irlandczycy i instytucje rządowe, z którymi współpracują, mają bardzo ograniczoną świadomość historii, kultury i zwyczajów ludności romskiej. Ze względu na restrykcyjne systemy edukacyjne w krajach pochodzenia wielu Romów w Irlandii ma niski poziom wykształcenia i niewielu zna angielski. Dlatego mają ograniczone możliwości.

Z powodu złych doświadczeń we własnym kraju wielu Romów odczuwa nieufność do rządu. Organizacje pozarządowe miały trudności z budowaniem relacji opartych na zaufaniu z mieszkańcami społeczności i włączaniem ich do swoich programów.

Dostęp do usług dla mniejszości rasowych i etnicznych, w tym Romów, może być utrudniony nie tylko przez problemy językowe, ale także różnice kulturowe oraz brak świadomości i zrozumienia ze strony usługodawców. Zmniejsza to skuteczność usług socjalnych i zdrowotnych.

Access Ireland, główny partner projektu i partnerstwo rozwojowe EQUAL, ma doświadczenie w tworzeniu i wdrażaniu usług mediacji kulturalnej. Aby ułatwić mniejszościom etnicznym uzyskanie usług, przygotowano mediatorów kulturowych, którzy mają służyć jako kanał komunikacyjny między usługodawcami a tymi społecznościami

Dzięki temu doświadczeniu stało się jasne, że istnieje pilna potrzeba przeszkolenia romskich mediatorów kulturowych, aby radzili sobie z wyjątkowymi problemami komunikacyjnymi i nieporozumieniami kulturowymi, z którymi często się spotykają.

STUDIUM PRZYPADKU 2

MA SOCJOLOGIA, MEDIACJE
INTERKULTUROWE PROGRAM
ERASMUS+ MITRA



Współfinansowane przez
Unię Europejską

FRSP DIALOG

AUTPOST ACADEMY

MA SOCJOLOGIA, MEDIACJE INTERKULTUROWE PROGRAM ERASMUS+ MITRA

Uniwersytet Wrocławski jest częścią programu Erasmus Mundus MITRA, który rozpoczął się w 2012 roku i pierwotnie nosił nazwę „Mediacja międzykulturowa: tożsamość, mobilność i konflikty”. W kolejnych latach skupiono się bardziej szczegółowo na tzw. „kryzysie migracyjnym” we współczesnych społeczeństwach europejskich.

Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego prowadzi program Mediacja Międzykulturowa. Jedną z głównych w Polsce instytucji zajmujących się tego typu nauką i badaniami jest Instytut Socjologii. Jesteśmy częścią Uniwersytetu Wrocławskiego, który w 2021 roku zwyciężył w konkursie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza”.

Wychodząc poza to europocentryczne podejście, program ma obecnie na celu badanie dynamiki migracji zarówno lokalnej, jak i międzynarodowej. W rezultacie kadra nauczycielska MITRA pozwoliła na skupienie się w projekcie w większym stopniu na migracjach.

Uczelnia stwarza możliwość odbycia seminariów prowadzonych przez specjalistów z różnych dziedzin, m.in. psychologii społecznej, socjologii miast i wsi, socjologii płci, studiów migracyjnych czy studiów granicznych. Studenci zachęceni są do badań i realizowania indywidualnych zainteresowań. Dodatkowo otrzymają wskazówki dotyczące planowania i rozwoju kariery zawodowej, a także indywidualne rozmowy z profesorami.

MA SOCJOLOGIA, MEDIACJE INTERKULTUROWE PROGRAM ERASMUS+ MITRA

Jako student dowiesz się wiele o socjologii kultury, różnorodności, pracy i zatrudnieniu, strukturach społecznych i globalizacji, studiując mediację międzykulturową w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Badania te zwiększą świadomość tego, w jaki sposób elementy kulturowe wpływają na trajektorię zmian społecznych oraz w jaki sposób proces ten może być wspomagany przez zrozumienie, w jaki sposób jednostki tworzą grupy i komunikują się. Zrozumiesz różnorodność i trudności, jakie stwarza ona dla funkcjonowania społeczeństwa.

Dodatkowo nauczysz się kluczowych umiejętności praktycznych z zakresu komunikacji międzykulturowej, mediacji, negocjacji i rozwiązywania konfliktów, które są niezbędne do zatrudnienia jako mediator, tłumacz lub specjalista ds. komunikacji międzykulturowej. Zdobędziesz wiedzę na temat zasobów wykorzystywanych przez badaczy społecznych, w tym jakościowych i ilościowych technik badawczych, strategii pozyskiwania i analizowania danych oraz podstawowych technik statystycznych.

Najważniejsze trendy społeczne, takie jak przekształcenia miast (np. metropolizacja, gentryfikacja czy warunki mieszkaniowe), zmiany w miejscu pracy (np. automatyzacja, uberyzacja czy gospodarka gig), migracje i wiele innych, będą na bieżąco aktualizowane przez studia z zakresu mediacji międzykulturowej. Zaobserwujesz, jak procesy globalizacyjne wpływają na dynamikę procesów społecznych i jakość naszego życia.

MA SOCJOLOGIA, MEDIACJE INTERKULTUROWE PROGRAM ERASMUS+ MITRA

Program studiów Mediacja Międzykulturowa koncentruje się w dużej mierze na badaniu lokalnych, regionalnych i globalnych komponentów kultury oraz skutków wielokulturowości, na przykładzie Europy Środkowo-Wschodniej.

Socjologia kultury i wielokulturowości, rynki pracy, socjologia zmian społecznych i globalizacji, czynniki kulturowe w procesach migracyjnych, socjologia narodów, grup etnicznych i cywilizacji, komunikacja międzykulturowa, mediacja, zarządzanie konfliktami i wiele innych zagadnień znajdują się wśród przedmiotów, które studenci biorą.

Niektóre sesje mają charakter szczególnie praktyczny i wymagają od uczniów udziału w procedurach mediacyjnych i odwiedzania lokalnych organizacji promujących integrację społeczną i harmonię wielokulturową.

Program Erasmus+ oferuje studentom studiującym mediację międzykulturową szansę wzięcia udziału w międzynarodowych wymianach studenckich, stażach zagranicznych i szeregu innych dwustronnych partnerstw z czołowymi uczelniami. W ramach inicjatywy Erasmus+ stypendia przyznawane są każdemu studentowi.

Studenci mogą także uczestniczyć w programach letnich oferowanych przez Uniwersytet Wrocławski i inne instytucje w Europie, a także w międzynarodowych spotkaniach naukowych sponsorowanych przez instytucje akademickie i stowarzyszenia biznesowe. Mogą brać udział w działalności studenckich organizacji naukowych oraz w wykładach i seminariach prowadzonych przez profesorów odwiedzających naszą uczelnię w ramach Programu Visiting Professors.

MA SOCJOLOGIA, MEDIACJE INTERKULTUROWE PROGRAM ERASMUS+ MITRA

Studenci mają szansę odbyć staż w lokalnych przedsiębiorstwach (takich jak stowarzyszenia promujące integrację międzykulturową i społeczną, organizacje pozarządowe, instytucje oświatowe, instytucje kultury itp.) oraz w polskich i zagranicznych przedsiębiorstwach potrzebujących ekspertów w zakresie komunikacji międzykulturowej oraz mediację w okresie między testerami. Studenci samodzielnie ubiegają się o praktyki.

Należy zauważyć, że ten program magisterski trwa 2 lata i będzie kosztować studentów 2600 euro rocznie. Po ukończeniu studiów nie następuje automatyczny wpis na listę mediatorów ani w Polsce, ani w żadnym innym kraju UE.

Dlatego pomimo programu dającego wiedzę teoretyczną na temat wielokulturowości i migracji, jest to dopiero początek zdobywania wiedzy i doświadczenia, aby zostać mediatorem wielokulturowym.

STUDIUM PRZYPADKU

3

**SZKOLENIE MEDIATORÓW
MIĘDZYKULTUROWYCH DLA EUROPY
WIELOKULTUROWEJ**



Współfinansowane przez
Unię Europejską



AUTPOST ACADEMY

SZKOLENIE MEDIATORÓW MIĘDZYKULTUROWYCH DLA EUROPY WIELOKULTUROWEJ

Polityka promująca integrację okazała się kluczowa dla życia społeczności lokalnych i krajowych, zarówno dla mieszkańców, jak i imigrantów. Podnoszą świadomość i edukują wszystkie zaangażowane strony w zakresie problematyki inności, zachęcają do rozwoju skutecznej komunikacji i wzajemnego zrozumienia między innymi kulturami, ułatwiają dostęp do usług publicznych i podnoszą jakość oferowanych usług. Udowodniono, że mediacja międzykulturowa odgrywa w tym względzie funkcję katalityczną. Jednakże niezwykle istotne jest, aby mediacja międzykulturowa była prowadzona przez wykwalifikowanych i doświadczonych ekspertów, którzy posiadają wszystkie informacje, umiejętności i kompetencje wymagane do osiągnięcia postępu, a nie ograniczania jej zasięgu.

W ciągu ostatnich kilku lat w UE wprowadzono wiele inicjatyw mających na celu zachęcanie do harmonijnych interakcji pomiędzy heterogenicznymi społecznościami. Jednym z działań podjętych w celu zachęcenia do integracji migrantów było szkolenie i zatrudnianie mediatorów międzykulturowych.

Jednakże interwencje te często miały charakter sporadyczny, niepowiązany z innymi podobnymi programami lub fragmentaryczny. W rezultacie nie ma obecnie dokładnego obrazu stanu mediacji międzykulturowej dla imigrantów na poziomie europejskim, a także nie ma transferu praktyk pomiędzy krajami partnerskimi.

Inicjatywa „Szkolenie mediatorów międzykulturowych dla wielokulturowej Europy” (TIME) bada metody stosowane w szkoleniu i zatrudnianiu mediatorów międzykulturowych w całej UE. Sugerując przykładowe programy szkoleniowe zarówno dla mediatorów międzykulturowych, jak i ich trenerów, zachęca do dzielenia się najlepszymi praktykami w obszarze mediacji międzykulturowej.

Ponadto TIME bada systemy aktualnie obowiązujące w krajach partnerskich i wydaje zalecenia dotyczące walidacji szkoleń w zakresie mediacji międzykulturowej.

SZKOLENIE MEDIATORÓW MIĘDZYKULTUROWYCH DLA EUROPY WIELOKULTUROWEJ

Ponadto TIME bada systemy aktualnie obowiązujące w krajach partnerskich i wydaje zalecenia dotyczące walidacji szkoleń w zakresie mediacji międzykulturowej.

Wszystkie kraje partnerskie prowadzą badania dotyczące procedur zatrudniania i szkolenia mediatorów międzykulturowych. Wyniki badania przedstawiono w raporcie i podkreślono najlepsze praktyki. Następnie po dokonaniu opartego na badaniach przeglądu idealnego profilu zawodowego mediatorów międzykulturowych i ich trenerów opracowywany jest szczegółowy program szkoleniowy dla mediatorów i ich trenerów.

Towary wykorzystują najlepsze praktyki z całej Europy i je rozpowszechniają. Krajowe ramy kwalifikacji (NQF), europejskie ramy kwalifikacji (EQF) i europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym są zgodne z tymi programami (ECVET). Badane są procesy walidacji, certyfikacji i akredytacji krajów partnerskich, a raport zawiera sugestie dla każdego kraju.

TIME chce mieć istotny wpływ na systematyzację metodologiczną i wiedzy z zakresu mediacji międzykulturowej imigrantów. Powinno to ułatwić systematyczne interwencje na poziomie europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym w praktyki i polityki związane z integracją imigrantów.

SZKOLENIE MEDIATORÓW MIĘDZYKULTUROWYCH DLA EUROPY WIELOKULTUROWEJ

ORGANIZACJA

Projekt UE:

- Olympic Training and Consulting Ltd (GR) (projekt koordynator)
- Grecki Uniwersytet Otwarty (GR)
- BGZ Berlin Towarzystwo Współpracy Międzynarodowej mbH (DE)
- BEST Instytut Kształcenia Zawodowego i Szkolenia Personalnego GmbH (AT)
- Policja miejska w Lizbonie (PT)
- Program integrujący spółdzielnię socjalną (IT)
- Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie (PL)
- Jednostka ds. Mediacji Międzykulturowej Federalnej

KRAJ I MIASTO/MIASTA

Grecja/Włochy/Austria/Belgia/Niemcy/Polska/Portugalia

ZAKRES PRACY

Integracja społeczna migrantów, edukacja, szkolenia

EFEKTY DZIAŁALNOŚCI

- Tworzenie zainteresowania wśród świata akademickiego, organizacji pozarządowych i organów migracyjnych oraz rządów krajów partnerskich.

Trwający proces akredytacji dla profilu zawodowego i szkolenia mediatora międzykulturowego

SZKOLENIE MEDIATORÓW MIĘDZYKULTUROWYCH DLA EUROPY WIELOKULTUROWEJ

AKCJA JEST ADRESOWANA DO (BENEFICJENTÓW)

- Decydenci zajmujący się polityką integracji, służby imigracyjne i azylowe, a także władze na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym
- Organizacje pozarządowe, inne organizacje zajmujące się kwestiami integracji, badacze społeczni i dostawcy usług społecznych
- Wydziały Nauk Społecznych uczelni
- Społeczności imigrantów
- Służby zdrowia
- Szkoły Zdrowia Publicznego
- Dostawcy VET i inne podmioty zajmujące się szkoleniem lub zatrudnianiem IMfI
- Mediatorzy międzykulturowi
- Jednostki akredytujące i certyfikujące

OPIS DZIAŁALNOŚCI

Projekt TIME powstał w celu zbadania praktyk w zakresie szkolenia i zatrudniania mediatorów międzykulturowych w celu promowania integracji migrantów w całej UE.

Projekt zachęcał do wymiany dobrych praktyk w zakresie mediacji międzykulturowej, proponując modelowe programy szkoleniowe zarówno dla mediatorów międzykulturowych, jak i ich trenerów.

TIME przeanalizował także istniejące struktury w krajach partnerskich i zaproponował zalecenia dotyczące walidacji szkoleń dla mediatorów międzykulturowych.

SZKOLENIE MEDIATORÓW MIĘDZYKULTUROWYCH DLA EUROPY WIELOKULTUROWEJ

GŁÓWNE CELE

- Opracuj modelowy program szkoleniowy dla mediatorów międzykulturowych i ich trenerów (do oficjalnej akredytacji w krajach partnerskich)
- Promuj integrację migrantów w UE • Zachęcaj do wymiany dobrych praktyk

WSPÓŁPRACA Z INTERESARIUSZAMI

Projekt UE = współpraca pomiędzy różnymi typami interesariuszy z różnych krajów. Współpraca z organizacjami pozarządowymi, krajowymi organami migracyjnymi, naukowcami i organami państwowymi.

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ (ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ EKONOMICZNY, SPOŁECZNY I INSTYTUCJONALNY)

Ograniczony, ponieważ jest to projekt UE, jednak opracowane programy szkoleniowe są w trakcie akredytacji w Grecji oraz zostały wykorzystane i przystosowane do dalszego wykorzystania przez organizacje pozarządowe, a także instytucje publiczne i uniwersytety.

MOŻLIWOŚĆ PRZENOSZENIA

Przedstawiono zalecenia dotyczące transferu dobrych praktyk zgodnie z kontekstem specyficznym dla danego kraju oraz określono standardy jakościowego szkolenia zawodowego.

STUDIUM PRZYPADKU

4

**LINK WOMEN (FEMMES RELAIS)
JAKO SPOŁECZNE I
INTERKULTUROWE MEDIATORKI**



Współfinansowane przez
Unię Europejską



LINK WOMEN (FEMMES RELAIS) JAKO SPOŁECZNE I INTERKULTUROWE MEDIATORKI

Położenie/zasięg geograficzny: Francja

Kto realizuje praktykę: Krajowe Stowarzyszenie Kobiet Mediaterek Międzykulturowych
Kategoria: Struktura

Link-women, czyli „femmes-relais”, to pośredniczki społeczne i kulturalne, które organizują i towarzyszą interakcjom między ludźmi lub między ludźmi i instytucjami w celu ułatwienia komunikacji lub ułatwienia dostępu do praw we Francji. Mediacja kulturowa współpracuje z migrantami, aby pomóc im w skuteczniejszej komunikacji lub rozwiązywaniu problemów wynikających z różnych systemów wartości.

Główne elementy pracy mediacyjnej to gościnność (przyjmowanie), wspieranie (towarzyszenie) i ukierunkowywanie lokalnych mieszkańców lub rodzin w ich interakcjach z instytucjami. Kobiety-łączniki są zatrudniane przez agencję miejską lub organizację.

Aby pokonać bariery komunikacyjne z lokalnymi instytucjami, imigrantki pod koniec lat 80. podjęły inicjatywę ustanowienia mediacji międzykulturowej prowadzonej przez kobiety-łączniki.

Krajowe Stowarzyszenie Kobiet Mediaterek Międzykulturowych zostało założone w 1988 roku. Femmes-relais mediatrices pozostają aktywne przez lata, poprawiając jakość i standardy swojej oferty.] Organizacja kładzie nacisk na silny rozwój zawodu mediatora i wzmacnianie pozycji kobiet poprzez oferowanie szkoleń , tworzenie sieci kontaktów i wielokulturowość jako sposób promowania spójności społeczności w całej Francji.

LINK WOMEN (FEMMES RELAIS) JAKO SPOŁECZNE I INTERKULTUROWE MEDIATORKI

Dlaczego uważa się to za dobrą praktykę:

Krajowe Stowarzyszenie Link Women – Mediatorki Międzykulturowe (Association Nationale femmes relais médiatrices interculturelles) ma jasną misję. System referencji zawodowych stworzono po raz pierwszy w 1997 r. W 2006 r. opracowano go, szczegółowo opisując deontologię, standardy jakościowe, misję, ramy interwencji, zadania i warunki pracy femmes relais médiatrices.

Podejście to stanowi przykład wzmocnienia pozycji migrantów i wysokiego poziomu zaangażowania. Kluczowym elementem jest fakt, że został on stworzony przez użytkowników końcowych. Ponieważ istnieje kilka organizacji regionalnych i krajowa organizacja zrzeszająca kobiety-łączniki, organizowane jest tworzenie sieci kontaktów. Ciągły rozwój tej działalności wspiera szereg interesariuszy z dziedzin usług społecznych, edukacji dorosłych, mediacji społecznych, władz publicznych i miejskich.

Ponieważ koncentruje się wyłącznie na zaspokajaniu potrzeb, metoda jest dość skuteczna. Kroki, które należy podjąć, są podyktowane trudnościami w świecie rzeczywistym. Praca femmes-relais wywarła bezpośredni wpływ na kilka inicjatyw rządowych na rzecz włączenia społecznego.

Metoda ta charakteryzuje się wyjątkowo wysokim poziomem trwałości społecznej. Jest składnikiem kilku dobrze znanych technik mediacji społecznościowej we Francji. Istnieje ogromna ilość doświadczeń i struktur, które można wykorzystać jako punkt wyjścia lub punkt odniesienia w zakresie możliwości przeniesienia.

Replikacja tego systemu zależy w dużej mierze od wysiłku ludzkiego i wydajnej sieci, ponieważ jest to przedsięwzięcie oddolne. Sukces tej praktyki wynika częściowo z zachęcającej atmosfery panującej we Francji, której oczywiście nie można wszędzie powtórzyć.

STUDIUM PRZYPADKU 5

KURS UNIWERSYTECKI
W TŁUMACZENIU - MEDYACJA



Współfinansowane przez
Unię Europejską

FRSP DIALOG

AUTPOST ACADEMY

KURS UNIWERSYTECKI W TŁUMACZENIU - MEDYACJA

Lokalizacja/zasięg geograficzny: Paryż, Francja Realizujący praktykę: Uniwersytet Paris Diderot Kategoria: Szkolenia

Utworzono w 2014 r. (MISC). Po zaakceptowaniu pliku aplikacyjnego, zdaniu egzaminu językowego i znajomości co najmniej trzech języków, może z niego skorzystać każdy, kto posiada tytuł licencjata. Program trwa dwa lata (700 godzin).

Celem tego kursu jest wykształcenie profesjonalistów w dziedzinie interpretacji mediacji językowej i kulturowej, którzy mogą pracować albo jako tłumacze łącznikowi wspierający globalny rozwój przedsiębiorstw, albo na styku obcych populacji i ustawień instytucjonalnych. Poruszane tematy obejmują komunikację ustną i wielojęzyczną, tłumaczenia ustne, tłumaczenia, cywilizację/inność, imigrację i tak dalej. Studenci drugiego roku programu mają status praktykantów i przez określone miesiące pracują w pełnym wymiarze godzin w środowisku zawodowym.

Na kurs mogą zapisać się absolwenci studiów tłumaczeniowych, pisemnych i ustnych ISM (Inter Service Migrant Interpretation) z co najmniej trzyletnim doświadczeniem zawodowym oraz pracownicy placówek socjalnych i medycznych, którzy chcą specjalizować się w mediacji międzykulturowej. Kandydaci muszą biegle władać co najmniej jednym językiem obcym i posiadać tytuł magistra w zakresie języka francuskiego.

Celem kursu jest przeszkolenie specjalistów w zakresie wielojęzycznej mediacji w środowisku społecznym i medycznym, aby mogli zapewnić dialog w trudnych okolicznościach pomiędzy obcokrajowcami ze słabą znajomością języka francuskiego a administracją, instytucjami publicznymi lub stowarzyszeniami.

KURS UNIWERSYTECKI W TŁUMACZENIU - MEDYACJA

W 2011 roku uczelnia uruchomiła 100-godzinny, roczny program szkoleniowy z zakresu tłumaczeń i mediacji w kontekstach społecznych i medycznych, którego efektem jest dyplom uniwersytecki (DUIM).

Treść szkolenia:

Moduł 1:

Kontekst i cywilizacja, ważne tematy inności (15h)

1. Rasa i pochodzenie etniczne, definicja, historia
2. Pochodzenie etniczne we Francji i Wielkiej Brytanii: spojrzenie z perspektywy
3. Francja i mniejszości, historia, polityka integracyjna
4. Ewolucja postrzegania roli kobiet w społeczeństwie: teoria płci
5. Studium przypadku dotyczące percepcji bólu

Moduł 2:

Tłumaczenie pisemne i ustne: wprowadzenie do technik (18h)

1. Praktyka tłumaczeń konsekutywnych: podejście i warsztaty praktyczne
2. Wprowadzenie do studiów nad interpretacją
3. Wprowadzenie do tłumaczenia języka migowego
4. Pisemne tłumaczenie mediacyjne: publiczny autor listów

Moduł 3:

Specyfika i treść interpretacji – mediacja (35h)

1. Ewolucja i konstrukcja roli tłumacza-mediatora, historia zawodu
 2. Pozycja tłumacza-mediatora w konsultacji terapeutyczno-lekarskiej
 3. Trilog: między tłumaczeniem a mediacją, etyka i kodeks postępowania tłumacza-mediatora
 4. Dialog z czterema osobami: tłumaczem, dzieckiem-migrantem i jego rodzicami
- Warsztaty: gry fabularne, scenariusze sytuacyjne.

KURS UNIWERSYTECKI W TŁUMACZENIU - MEDYACJA

Moduł 4:

Pola interwencji tłumacza-mediatora (32h)

1. Główne zasady administracji francuskiej
2. Prawo społeczne
3. Prawa cudzoziemców
4. Szpital i jego struktury, prezentacja i ujęcie terminologiczne
5. Przypadek praktyczny: specyfika oddziału chorób zakaźnych szpitala Saint-Denis
6. System szkolny, prezentacja i ujęcie terminologiczne

Dlaczego uważa się to za dobrą praktykę:

Obydwa kursy mają jasne cele i dobrze zdefiniowaną treść. Kursy odpowiadają na rzeczywiste potrzeby społeczeństwa francuskiego. Mistrz uzyskał uznanie francuskiego Ministerstwa Edukacji Narodowej na 3 lata. Trwałość ekonomiczna tych kursów jest raczej wysoka. DU jest finansowany przez studentów lub organizacje partnerskie w ramach kształcenia ustawicznego. Kurs mistrzowski to dyplom państwowy ufundowany przez uczelnię i region w ramach rotacji. Nauczycieli opłaca państwo francuskie. Jednocześnie trwałość społeczna tej praktyki jest bardzo wysoka. We Francji wzrasta zapotrzebowanie na mediatorów-tłumaczy. Ponadto prawo francuskie nakłada na instytucje obowiązek zatrudniania osób, które potrafią usunąć barierę językową (prawo francuskie wskazuje na korzystanie z tłumaczy ustnych).

Ponieważ praktyka ta odnosi się do kursów uniwersyteckich, poziom możliwości przenoszenia jest również bardzo wysoki.

Można go łatwo odtworzyć i służyć jako punkt odniesienia lub punkt wyjścia.

Według liderów uniwersytetów wyzwaniem w realizacji tych kursów jest zapewnienie szerokiego rejestru języków i znalezienie przeszkolonych instruktorów dla każdej kultury.

STUDIUM PRZYPADKU 6

**PUBLICZNY REJESTR MEDIATORÓW
MIĘDZYKULTUROWYCH**



Współfinansowane przez
Unię Europejską

FRSP DIALOG

AUTPOST ACADEMY

PUBLICZNY REJESTR MEDIATORÓW MIĘDZYKULTUROWYCH

Lokalizacja/zasięg geograficzny: Rzym i region Lacjum Kto wdraża praktykę: Gmina Rzym; Programma Integra Kategoria: Struktura

Władze rzymskie utworzyły w 2006 r. Publiczny Rejestr Mediatorów Międzykulturowych, aby śledzić pracę mediatorów międzykulturowych pracujących w Rzymie i regionie Lacjum, oceniać ich kwalifikacje i sugerować dla nich programy kształcenia ustawicznego. Mediatorzy międzykulturowi, którzy chcą pracować w agencjach samorządu lokalnego, w tym w opiece społecznej, szpitalach i szkołach, muszą zgłosić się do gminy.

Pracownikom zainteresowanym pracą w lokalnych służbach publicznych zaleca się zapisanie się na studia, nawet jeśli nie jest to wymagane. Zgodnie z włoskim prawem imigracyjnym (Testo Unico sull'Immigrazione), które definiuje mediatora międzykulturowego jako „osobę pracującą w placówkach oświatowych kontekstach w celu zwiększenia środków przewidzianych na rzecz integracji migrantów, takich jak włączenie, interakcja i wymiana” (Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Kodeks imigracyjny, 1998), Rejestr został utworzony uchwałą Rady Miejskiej nr 160 z dnia 18 lipca 2005 r. W całych Włoszech rejestr stanowi jedyny formalny wykaz mediatorów międzykulturowych.

Rejestr charakteryzuje się bardzo wysokim poziomem ciągłości, gdyż od 2006 roku jest realizowany corocznie. Rejestr stanowi ogniwo łączące mediatorów międzykulturowych z potrzebującymi ich służbami publicznymi oraz narzędzie umożliwiające monitorowanie obecności mediatorów międzykulturowych, proponowanie im szkoleń i kursów oraz aktualizację ich kompetencji.

Ponadto Rejestr zapewnia realizację skutecznych i skutecznych interwencji w zakresie mediacji międzykulturowej, ponieważ każdy zarejestrowany w nim profesjonalista. W 2015 r. zarejestrowanych było 520 mediatorów pochodzących z 80 różnych krajów.

PUBLICZNY REJESTR MEDIATORÓW MIĘDZYKULTUROWYCH

Warunkiem przystąpienia do Rejestru jest:

- a) Obywatelstwo zagraniczne lub obywatelstwo włoskie uzyskane przez cudzoziemców;
- b) Zwyczajne zezwolenie na pobyt;
- c) Pobyt w Regionie Lacjum;
- d) Kontrola, w celu bezpośredniej praktyki, jednego języka ojczystego i jednej kultury ojczystej różniącej się od języka włoskiego, potwierdzona odpowiednim certyfikatem;
- e) Zaświadczenie o udziale w Kursie Mediacji Międzykulturowej organizowanym przez Region, Uniwersytet lub organizację non-profit działające w dziedzinie imigracji i mediacji międzykulturowej;
- f) Certyfikowana znajomość języka włoskiego.

Istnieje Komisja, która ocenia wnioski o przyjęcie składane przez mediatorów międzykulturowych. W skład Komisji wchodzi:

- Ekspert społeczny wskazany przez Wydział Opieki Społecznej
- Specjalista ds. komunikacji wskazany przez Dział Komunikacji
- Urzędnik administracyjny

Dlaczego uważa się to za dobrą praktykę:

Rejestr świadczy wykwalifikowane usługi mediacyjne, gdyż każdy zarejestrowany mediator musi spełniać określone wymagania. Ponadto Rejestr monitoruje i nadzoruje obecność mediatorów międzykulturowych na terytorium Rzymu, jakimi językami się posługują, ich kompetencjami i głównymi sektorami interwencji. Poprzez okresowy przegląd zatrudnionych mediatorów międzykulturowych można sprawdzić cechy ich szkolenia: czy są aktualizowani, czy nie, czy działają tylko w jednej dziedzinie (np. zdrowie, edukacja, szkoła, opieka społeczna, nieletni). Dopasowując te elementy do potrzeb terenu, można planować i proponować kursy o różnej tematyce.

STUDIUM PRZYPADKU

7

Nauka Lokalnych Organów w
Integracji Imigrantów (LL2II)



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Nauka Lokalnych Organów w Integracji Imigrantów (LL2II)



W skład sojuszu wchodzi 7 partnerów z 5 krajów UE, w tym przedstawiciele władz lokalnych, organizacji pozarządowych, firm szkoleniowych i doradczych oraz uczelni wyższych. Zostali wybrani ze względu na ich dogłębną wiedzę i doświadczenia w zakresie imigracji, trudności związanych z różnorodnością, szerokich sieci kontaktów w odpowiednich dyscyplinach, wiedzy informatycznej oraz zaangażowania w inicjatywy międzynarodowe. Aby zoptymalizować zasięg na terenie UE, dokładnie rozważono lokalizacje geograficzne partnerów.

Projekt rozpoczął się we wrześniu 2015 r. w wyniku przeprowadzki 3,4 mln osób do kraju będącego członkiem Unii Europejskiej (UE) w 2014 r.

Szacuje się, że 1,6 miliona z nich to imigranci z państw trzecich. Zgodnie ze strategią „Europa 2020” pomyślna integracja imigrantów z krajami przyjmującymi zwiększy produktywność gospodarki UE i pomoże stworzyć społeczeństwo, które będzie konkurencyjne i zrównoważone.

Aby to osiągnąć, w programie UE na rzecz integracji obywateli państw trzecich (KE 2011) podkreślono znaczenie podmiotów lokalnych we wspieraniu zaangażowania migrantów w życie polityczne, społeczne, kulturalne i gospodarcze ich społeczności.

W porządku obrad wzywa się również do większej współpracy państw członkowskich i wymiany informacji w celu rozwiązania wspólnych problemów związanych z integracją. Szczególnie w obszarach mieszkalnictwa, edukacji i zatrudnienia podmioty lokalne odgrywają kluczową rolę we wdrażaniu i rozwoju programów integracyjnych.

Wreszcie strategia UE 2020 wykorzystuje uczenie się przez całe życie poprzez najnowocześniejsze metody szkolenia i edukacji, a także technologie ICT w obszarach polityki.



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Nauka Lokalnych Organów w Integracji Imigrantów (LL2II)



Zgodnie z tą strategią projekt LL2II wykorzystuje najnowocześniejsze techniki i międzynarodową metodologię współpracy w celu promowania budowania potencjału lokalnych podmiotów działających na rzecz integracji migrantów ze społecznością przyjmującą. Projekt jest skierowany w szczególności do władz lokalnych, organizacji pozarządowych, trenerów, doradców, pracowników i wolontariuszy zajmujących się migrantami u usługodawców, a także decydentów.

„Uczenie się organów lokalnych w zakresie integracji imigrantów” (LL2II) promuje budowanie potencjału pracowników samorządów lokalnych i członków społeczeństwa obywatelskiego, którzy starają się integrować imigrantów ze społecznością przyjmującą.

W tym celu inicjatywa wykorzystuje najnowocześniejsze techniki i zasoby wspierające globalne uczenie się, takie jak otwarta platforma edukacyjna. W ramach projektu zostaną zebrane doskonałe praktyki w zakresie integracji migrantów z pięciu różnych krajów europejskich (tj. Austrii, Włoch, Malty, Hiszpanii i Turcji), a także stworzony zostanie program szkoleniowy mający na celu wsparcie lokalnych specjalistów zajmujących się migrantami.

*Opracowanie własne wstępu Dominiki Marcinkowskiej (styczeń 2023)



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Nauka Lokalnych Organów w Integracji Imigrantów (LL2II)



ORGANIZACJA

Projekt finansowany ze środków europejskich koordynowany przez CRM Management Consultancy (koordynator)

KRAJ I MIASTO/MIASTA

Ankara, Stambuł (Turcja), Graz (Austria), Sewilla (Hiszpania), Rzym (Włochy), Malta

AKCJA JEST ADRESOWANA DO (BENEFICJENTÓW)

Organy lokalne, operatorzy pracujący na rzecz migrantów, organizacje pozarządowe, trenerzy, mediatorzy, doradcy, menedżerowie i pracownicy usługodawców dla imigrantów, wolontariusze, którzy chcą pracować dla imigrantów/wspierać ich, sektor zatrudnienia i rekrutacji, decydenci

OPIS DZIAŁALNOŚCI

Główne opracowane działania to:

- Badanie i gromadzenie dobrych praktyk UE
- Program szkolenia
- Opracowane i dostosowane materiały szkoleniowe
- Poradnik dla organów lokalnych i operatorów
- Otwarta platforma edukacyjna

GŁÓWNE CELE

Szkolenie, wzmacnianie pozycji i uczenie się dorosłego personelu organów lokalnych, mediatorów, organizacji pozarządowych, operatorów i innych podmiotów terenowych pracujących na rzecz włączenia imigrantów w społeczeństwo i sektor zatrudnienia.

Ponadto prawa przedsiębiorców migrantów potraktowano z ostrożnością, ponieważ ważne jest utrzymanie równowagi życiowej we wszystkich obszarach społeczności.



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Nauka Lokalnych Organów w Integracji Imigrantów (LL2II)



EFEKTY DZIAŁALNOŚCI

- Szkolenie wolontariuszy do pełnienia połączonej roli tłumacza ustnego i mediatora kulturowego. Dzięki temu, że wolontariusze, którzy sami są uchodźcami, mają wyjątkowe zrozumienie potrzeb nowych członków społeczności.
- Pomoc w poprawie ich postrzegania przez społeczności przyjmujące. Wolontariusze mogą także nieść pozytywne przesłanie na temat uchodźców i migrantów. W Turcji, gdzie panuje coraz większe negatywne nastawienie do uchodźców syryjskich, takie podnoszenie świadomości może mieć realny potencjał w zakresie poprawy spójności społecznej.

WSPÓŁPRACA Z INTERESARIUSZAMI

Republika Turcji Ministerstwo Spraw Wewnętrznych Dyrekcja Generalna ds. Zarządzania Migracjami, İHH Fundacja Pomocy Humanitarnej Mülteci-Der (Stowarzyszenie Solidarności z Uchodźcami) są zaangażowane w tę inicjatywę jako zainteresowane strony.

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ (ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ GOSPODARCZY, SPOŁECZNY I INSTYTUCJONALNY) W ramach inicjatywy planuje się ubiegać o fundusze IPA przekazane Turcji przez Unię Europejską w celu utrzymania naszej działalności i usług.

MOŻLIWOŚĆ PRZENOSZENIA

Działania można powielić w innych krajach, biorąc pod uwagę różne potrzeby uchodźców na każdym etapie podróży migracyjnej.

Źródło: https://www.includemeproject.eu/wpcontent/uploads/2022/09/2022_July12_Include-ME-Good-Praktyka-Guide_design-done-4.pdf



Współfinansowane przez
Unię Europejską



STUDIUM PRZYPADKU

8

**Mediatorzy społeczni szkolą
lokalne zespoły policyjne**



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Mediatorzy społeczni szkolą lokalne zespoły policyjne



Inicjatywa „Szkolenie mediatorów międzykulturowych dla wielokulturowej Europy” (TIME) bada metody stosowane w UE w zakresie opracowywania i zatrudniania mediatorów międzykulturowych dla imigrantów (IMfl). Sugerując przykładowe programy szkoleniowe zarówno dla mediatorów międzykulturowych, jak i ich trenerów, zachęca do dzielenia się najlepszymi praktykami w obszarze mediacji międzykulturowej.

TIME bada także systemy już istniejące w krajach partnerskich i przedstawia sugestie dotyczące walidacji szkoleń IMfl.

Strategia szkoleniowa policji lokalnej, którą Policja Miejska w Lizbonie opracowywała przez ostatnie kilka lat, ma na celu zapobieganie lokalnym problemom braku bezpieczeństwa i rozwiązywanie ich w ścisłej współpracy z partnerami sąsiedzkimi, lokalnymi mieszkańcami i przedstawicielami mediatorów społecznych ze wszystkich środowisk kulturowych w obszarze interwencji policji gminnej. W związku z tym LMP zwróciła się do mediatorów społecznych o wzięcie udziału w szkoleniu funkcjonariuszy policji, którym w 2009 r. powierzono realizację patroli policji lokalnej w Lizbonie.

Spółeczności składają się z grup jednostek, które regulują swoje wzajemne zachowania zgodnie ze swoją tożsamością społeczną i kulturową. Jest to brane pod uwagę podczas szkolenia lokalnych zespołów policji, w skład których wchodzi mediatorzy lokalni. Aby egzekwować przepisy dotyczące bezpieczeństwa miejskiego, funkcjonariusze policji muszą być świadomi tożsamości społecznej i kulturowej różnych grup w obrębie określonej społeczności.

Spółeczne zespoły policji są szkolone przez mediatorów społecznych, aby mogli radzić sobie z różnicami kulturowymi podczas patrolowania regionu, w którym toczyły się spory między różnymi grupami kulturowymi a policją.

*Opracowanie własne wstępu Dominiki Marcinkowskiej (styczeń 2023)



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Mediatorzy społeczni szkolą lokalne zespoły policyjne



Opis praktyki

Mając na celu zwiększenie świadomości funkcjonariuszy policji na temat różnych tożsamości kulturowych na danym obszarze, a co za tym idzie, ich pewności siebie w radzeniu sobie i zarządzaniu sytuacjami eskalacji konfliktów, jednodniowa sesja szkoleniowa prowadzona przez społeczność

przedstawiciele mediatorów z różnych środowisk kulturowych w społeczność omawia różnorodne kodeksy i praktyki związane z każdą kulturą, a także krytyczne aspekty komunikacji między policją a mieszkańcami.

Mediatorzy społeczni są zaproszeni do wspierania wewnętrznej refleksji i dyskusji funkcjonariuszy policji na temat kultury, tożsamości, postaw i zachowań przyjętych w kontekstach wielokulturowych w ramach szkolenia kompetencji międzykulturowych, podkreślając znaczenie takich wartości, jak wzajemny szacunek, godność, solidarność i sprawiedliwość a także wartość korzyści płynących z różnorodności kulturowej.

Po szkoleniu w jednostkach policji mediatorzy społeczni w dalszym ciągu komunikują się z lokalnym zespołem policji w terenie, przedstawiając zespół społeczeństwu, przedstawiając jego cel i kluczowe uzasadnienia stosowania tej praktyki na danym obszarze.

Dlaczego uważa się to za dobrą praktykę:

Praktyka ta ma bardzo jasne cele, bezpośrednio związane z rzeczywistymi potrzebami ludności i jednocześnie Policji Miejskiej. Przy projektowaniu policji lokalnej przyjęto podejście wysoce partycypacyjne.

Grupa ds. bezpieczeństwa Ameixoeira i Galinheiras (północne terytorium Lizbony) zaprosiła mieszkańców i partnerów lokalnych do wyrażenia opinii na temat tego, jaki profil funkcjonariusze policji musieliby patrolować na tym konkretnym terytorium, jaki rodzaj wiedzy powinni posiadać na temat ograniczeń związanych z bezpieczeństwem tego terytorium, zasoby, dynamika społeczna i kulturowa w nim panująca.



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Mediatorzy społeczni szkolą lokalne zespoły policyjne



Policja miejska w Lizbonie podjęła inicjatywę włączenia mediatorów społecznych do kursu szkoleniowego policji lokalnej. Szkolenie ogólne zostało zaprojektowane przez LMP uwzględniający wkład mieszkańców (poprzez grupy fokusowe), partnerów lokalnych (comiesięczne spotkania grup bezpieczeństwa) i mediatorów społecznych (okresowe spotkania robocze), będące mediatorami społecznymi zaproszonymi do zaprojektowania sesji szkoleniowej na temat mediacji międzykulturowej.

Praktyka ta okazała się bardzo skuteczna, ponieważ przyczynia się do zwiększenia świadomości policji w zakresie różnych tożsamości kulturowych terytoriów, rozwijania budowania potencjału w zakresie zarządzania konfliktami społecznymi i lepszego zrozumienia głównych problemów braku bezpieczeństwa odczuwanych przez różne grupy społeczne, które zwykle tego nie robią. nie kontaktować się z policją, zwłaszcza ze społecznością imigrantów.

W 2014 roku Rada Europy w ramach inicjatywy „Diversity Advantage Challenge” uznała tę praktykę za jeden z 15 najlepszych rzeczywistych przykładów skutecznego zaangażowania osób z różnych środowisk kulturowych (etycznych, religijnych, językowych) w projektowanie innowacyjne produkty, usługi, polityki, projekty i inicjatywy. Jeśli chodzi o możliwość przeniesienia, szkolenie funkcjonariuszy policji prowadzone przez mediatorów społecznych może z łatwością zostać odtworzone przez władze lokalne, które ściśle współpracują z lokalnymi partnerstwami na rzecz bezpieczeństwa.

Korzyści wynikające z wdrożenia

Szkolenie mediatorów społecznych zostało ocenione przez funkcjonariuszy policji środowiskowej jako bardzo ważny atut w ich przyszłej pracy na terytoriach zróżnicowanych kulturowo. Zwiększane są umiejętności komunikacyjne pracowników policji, co ułatwia proces budowania opartych na zaufaniu relacji z ludnością podczas codziennych patroli i umożliwia im pozytywne radzenie sobie z różnorodnością. Policja i mieszkańcy dzielą się odpowiedzialnością i współpracują, aby cieszyć się bezpieczniejszym środowiskiem. Sama społeczność czerpie korzyści ze zwiększonej spójności społecznej.

Źródło: http://www.mediation-ime.eu/images/TIME_O2_Good_practices_and_transfer_recommendations.pdf



Współfinansowane przez
Unię Europejską



STUDIUM PRZYPADKU

9

**TARGI INFORMACYJNE
SPOŁECZNOŚCI W DUBLINIE**



Współfinansowane przez
Unię Europejską



TARGI INFORMACYJNE SPOŁECZNOŚCI W DUBLINIE



Przedstawiciele organizacji sąsiedzkich z obszaru śródmieścia Dublin 7 tworzą Międzykulturową Grupę Roboczą sieci obszaru północno-zachodniego śródmieścia. Organizacja podjęła szereg wysiłków mających na celu wspieranie rozwoju przyjaznych i owocnych interakcji pomiędzy różnymi grupami etnicznymi tworzącymi społeczność.

Sesja konsultacyjna z członkami grup imigrantów była jednym z pierwszych zadań, jakie wykonała Międzykulturowa Grupa Robocza, aby dowiedzieć się, jakie przeszkody napotkały w korzystaniu z lokalnych usług. Celem tego działania było wypełnienie luki w wiedzy na temat potrzeb nowych grup zamieszkujących centrum Dublina 7.

Dwa pobliskie schroniska udzielające schronienia osobom ubiegającym się o azyl otrzymały ulotki informacyjne o wydarzeniu, a w miejscach publicznych rozwieszono plakaty. Członek Międzykulturowej Grupy Roboczej złożył wizytę kontrolną w każdym hostelu, aby zaprosić uczestników z nowych społeczności.

Aby nagłośnić dzień konsultacji, Grupa Robocza współpracowała z regionalnymi organizacjami pomocy uchodźcom, w tym Spirasi i Access Ireland. Dodatkowo do promocji wydarzenia wykorzystano pocztę pantoflową i interakcje indywidualne. Międzykulturowa Grupa Robocza wspierała osoby, które miały obowiązki rodzicielskie i oferowała usługi tłumaczeniowe, aby zachęcić nowoprzybyłych do udziału. Wybrano moderatorów mówiących po francusku, rumuńsku, rosyjsku i angielsku, ponieważ są to języki, których najczęściej używały nowe populacje w regionie Dublin 7.

Uczestnicy wydarzenia zostali poproszeni o wymienienie różnych dostawców usług społecznych i rządowych na swoim obszarze, a także o podzielenie się swoimi doświadczeniami w korzystaniu z takich usług i wsparcia. Aby lepiej sprostać ich wymaganiom, zapytano ich także, co ich zdaniem należy zmienić w sposobie świadczenia usług lokalnych.



Współfinansowane przez
Unię Europejską



TARGI INFORMACYJNE SPOŁECZNOŚCI W DUBLINIE



Podczas sesji konsultacyjnej zebrano ważne informacje na temat sposobu, w jaki populacje imigrantów nawiązują kontakt z dostawcami usług sąsiedzkich i jak je postrzegają. Jako główne przeszkody w korzystaniu z usług wymienili:

- Problemy z komunikacją i językiem
- Nieostrożne traktowanie poszczególnych przypadków (apatia usługodawcy)
- Nieosiągalni lub nieprzydatni pracownicy niektórych usług
- Brak informacji (informacja niedostępna)
- Przpełnienie usług (mieszkanie, opieka zdrowotna, wymiar sprawiedliwości)
- Odwoływanie wizyt i okresy oczekiwania przed umówieniem nowych

Uczestnicy zgłosili więcej dobrych doświadczeń z niektórymi usługodawcami niż z innymi; na przykład usługi pielęgniarek zdrowia publicznego spotkały się z dużym uznaniem. Zaproponowali zmiany w świadczeniu usług lokalnych, takie jak przydzielenie pielęgniarki zdrowia publicznego pochodzącej z mniejszości etnicznej do współpracy z mieszkańcami nowych miast, co ich zdaniem ułatwi lepsze zrozumienie potrzeb nowych populacji.

Drugim krokiem w procesie konsultacji było spotkanie z lokalnymi usługodawcami i przekazanie im informacji na temat potrzeb społeczności imigrantów. Z pomocą populacji imigrantów, którym służą, społeczność lokalna i usługodawcy ustawowi zostali zachęcani do zbadania własnych praktyk pracy i opracowania zasad i procedur pracy uwzględniających kulturę.

Agencje uczestniczące obejmowały pracowników rozwoju społeczności, F.S. przedstawicieli środowiskowych ośrodków szkoleniowych, placówek opieki nad dziećmi, szkół, grup kobiecych, projektów zwiększających świadomość na temat narkotyków, służb młodzieżowych, pielęgniarek zajmujących się zdrowiem publicznym i organizacji współpracujących bezpośrednio z nowymi społecznościami.

Reprezentowali także różnorodne służby ustawowe i społeczne



Współfinansowane przez
Unię Europejską



TARGI INFORMACYJNE SPOŁECZNOŚCI W DUBLINIE



Facylitator grupy prowadził dyskusję na temat instytucjonalnych przeszkód na drodze do międzykulturowości, sugestii dotyczących zmian i realistycznych działań, jakie ludzie mogą podjąć w swojej organizacji w celu promowania międzykulturowości.

Uczestnicy zgłosili szereg poważnych problemów na rzecz usługodawców zajmujących się społecznością imigrantów, w tym trudności językowe i kulturowe, brak wiedzy na temat usług lokalnych docierających do nowych obszarów oraz ograniczony dostęp do określonych praw (np. programów szkoleniowych i programów zatrudnienia).

Zaproponowano także narodowy plan wielokulturowości, politykę szkoleń antyrasistowskich dla sektora publicznego i komercyjnego, utworzenie mechanizmów wpływania na politykę, ścisłą współpracę z grupami imigrantów oraz promowanie uczestnictwa i integracji społeczności.

Grupa robocza chciała zwiększyć poziom wiedzy na temat zasobów regionalnych dostępnych dla populacji imigrantów po dwóch spotkaniach konsultacyjnych. Wydarzenie, które obejmowało debatę na temat wielokulturowości w Irlandii, przyciągnęło ponad 100 uczestników.

W wyniku sesji konsultacyjnych i targów informacyjnych osiągnięto następujące rezultaty:

Podniesienie świadomości społecznej w zakresie żądań populacji imigrantów

- Zmotywowanie dostawców usług do rozważenia dostępności ich ofert usług.
- W wydarzeniu wzięli udział członkowie grup imigrantów i wysłuchali ich opinii
- Przekazano informacje na temat różnorodnych lokalnych zasobów i usług

*Opracowanie: Dominika Marcinkowska (styczeń 2023) na podstawie <http://www.nwicn.ie/pdf/NWICAN%20Guide.pdf>



Współfinansowane przez
Unię Europejską



STUDIUM PRZYPADKU 10

Centrum Wolontariatu
w Sligo



Współfinansowane przez
Unię Europejską



CENTRUM WOLONTARIATU W SLIGO



Od swojego powstania w marcu 2006 roku Centrum Wolontariatu w Sligo aktywnie promuje i rozwija wiedzę specjalistyczną hrabstwa Sligo w zakresie wolontariatu. Centrum oferuje szeroki zakres usług, w tym zapewnianie jednostkom szansy na wolontariat swojego czasu i talentów, pomaganie organizacjom angażującym wolontariat (VIO) w ich pracy oraz wspieranie rozwoju sektora wolontariatu w hrabstwie Sligo.

W zależności od punktu widzenia, pracy, kultury, zwyczajów itp. różne osoby mają różne wyobrażenia na temat tego, co oznacza wolontariat. Centrum Wolontariatu w Sligo stara się zachęcać do wolontariatu we wszystkich jego formach. Świadczą usługi skoncentrowane na osobie, w ramach których staramy się zrozumieć motywacje danej osoby i pomóc jej w zaangażowaniu się w wolontariat w sposób dla niej odpowiedni. Ośrodek kładzie duży nacisk na wielokulturowość, spójność społeczności i rozwój relacji społecznych.

Prowadzenie bazy danych o możliwościach wolontariatu, pomaganie potencjalnym wolontariuszom w znalezieniu odpowiednich możliwości wolontariatu, usługi Garda Vetting Service, szkolenia dla organizacji angażujących wolontariuszy oraz ogólne wsparcie i promocja wolontariatu w hrabstwie Sligo to działania, które wchodzą w zakres ich kompetencji

Epidemia Covid 19 przyniosła także nowe, duże, ale możliwe do opanowania trudności. W miarę jak społeczności i społeczeństwo pracują nad znalezieniem przekonującej odpowiedzi na epidemię, w centrum uwagi znalazła się wartość wolontariatu. Chociaż Sligo Volunteer Centre jest niezależną firmą, jest również częścią ogólnokrajowej sieci 29 Centrów Wolontariatu zrzeszonych w do Wolontariatu w Irlandii.

Jedno ze studiów przypadku wolontariatu z Centrum Wolontariatu w Sligo opisano na następnej stronie.

*Developed by Dominika Marcinkowska (January, 2023)



Współfinansowane przez
Unię Europejską



CENTRUM WOLONTARIATU W SLIGO



ORGANIZACJA

Centrum Wolontariatu w Sligo

KRAJ I MIASTO/MIASTA

Irlandia, Sligo

ZAKRES PRACY

Organizowanie i centralizowanie możliwości dla regionu Sligo, promowanie włączenia społecznego i pozytywnego zdrowia psychicznego.

AKCJA JEST ADRESOWANA DO (BENEFICJENTÓW)

W najszerszym znaczeniu – ludzie, którzy są nowi w naszej społeczności. Jednak w tej kategorii większość potrzebujących usługi to młodzi mężczyźni w wieku 25-35 lat oraz kobiety, które najczęściej są matkami – w wieku 25+. Pochodzą zazwyczaj z różnych krajów Afryki i Bliskiego Wschodu.

OPIS DZIAŁALNOŚCI

Zasadniczo angażowanie migrantów/uchodźców/osób ubiegających się o azyl w wolontariat społeczny

KONTEKST:

Wiele osób, które są nowe w społeczności, przychodzi do naszego Centrum Wolontariatu, aby znaleźć możliwości wolontariatu, które pozwolą im poznać nowych ludzi i dowiedzieć się o nowej społeczności. Wiele osób trafiających do Centrum to uchodźcy i osoby ubiegające się o azyl z lokalnego ośrodka dla uchodźców. Wielu z nich miało kulturę wolontariatu w swoich krajach, ale wielu nie. Wielu z nich stawiało sobie za cel zajęcie się, wnoszenie wkładu, poznawanie ludzi i doskonalenie znajomości języka angielskiego. Centrum zaangażowało wolontariusza z ośrodka recepcyjnego, który pełnił funkcję osoby łącznikowej dla innych osób tam mieszkających.



Współfinansowane przez
Unię Europejską



CENTRUM WOŁONTARIATU W SLIGO



Celem tej inicjatywy było wsparcie osób, które chciały zostać wolontariuszami, co wywołało efekt domina w postaci większego zakorzenienia się w ich społeczności. Celem osoby łącznikowej było usprawnienie usług, wspieranie zaangażowanych osób i utrzymywanie kontaktu w społeczności, której służyli.

GŁÓWNE CELE

- Zaangażowanie migrantów/uchodźców/osób ubiegających się o azyl w wolontariat społeczny

EFEKTY DZIAŁALNOŚCI

- Promowanie włączenia społecznego i pozytywnego zdrowia psychicznego.
- Zaangażowanie migrantów/uchodźców/osób ubiegających się o azyl w wolontariat społeczny. Znalezienie celu poprzez wolontariat. Wolontariusze zauważają poprawę zdrowia psychicznego; poznają ludzi w swojej społeczności i mają poczucie przynależności.
- Przyczyniają się pozytywnie do działania non-profit grupy w okolicy. Ich pozytywne doświadczenia oznaczają, że więcej osób w angażowanie się w tę samą sytuację i również zdobycie nagrody.
- Przełamywanie barier. Mogą w tym pomóc wolontariusze z różnych środowisk, przełamywanie barier wokół włączenia – poprzez swoje działania wykazują pozytywne przywództwo i są pozytywnymi wzorami do naśladowania, co toruje drogę innym w nowych społecznościach.
- Zwiększanie ekspozycji. Ludzie stykają się z innymi kulturami w atmosferze relaksu i nieformalny sposób, który przyniesie korzyści wszystkim zaangażowanym.

ZRÓWNOWAŻONE DZIAŁANIA WOŁONTARIATU:

Wolontariusze z różnych środowisk mogą pomóc w przełamywaniu barier wokół włączenia społecznego – poprzez swoje działania wykazują pozytywne przywództwo i bycie pozytywnymi wzorami do naśladowania, co toruje drogę innym w nowych społecznościach.



Współfinansowane przez
Unię Europejską



CENTRUM WOŁONTARIATU W SLIGO



WSPÓŁPRACA Z INTERESARIUSZAMI

- Diversity Sligo - grupa, której misją jest wspieranie uchodźców ze Sligo i osoby ubiegające się o azyl. Wspierają, pomagając Organizacji w promowaniu centrum wolontariatu dla mieszkańców ośrodka recepcyjnego.
- Lokalne sklepy charytatywne – byłyby okazją do znalezienia pracy dla wielu osób
- Możliwość zostania wolontariuszem w inicjatywie „Lokalne miasta sprzątane” – Program specjalnie przygotowany dla mieszkańców Ośrodka Przyjęć, aby mogli się zaangażować.

ZRÓWNOWAŻONE PODEJŚCIE:

Mając podejście od podstaw. Myślę, że ważne jest, aby pozwolić społecznościom same decydować, w co chcą się zaangażować i co chcą z tego uzyskać, a nie mówić ludziom, co mają robić i dokąd się udać. Aby dać ludziom władzę, muszą mieć poczucie autonomii. To z kolei pozwala im poczuć satysfakcję ze swoich osiągnięć.

PRZYSTOSOWANIE SIĘ DO SYTUACJI COVID:

Organizacja będzie nadal promować inicjatywy wolontariatu domowego i wolontariatu na świeżym powietrzu, gdy tylko pozwolą na to ograniczenia.

MOŻLIWOŚĆ PRZENOSZENIA

Wolontariusze z różnych środowisk mogą pomóc w przełamywaniu barier wokół włączenia społecznego; poprzez swoje działania wykazują pozytywne przywództwo i są pozytywnymi wzorami do naśladowania, co toruje drogę innym w nowych społecznościach. Model ten może być stosowany przez inne grupy, ośrodki i aktorów społecznych.

Źródło: https://www.includemeproject.eu/wpcontent/uploads/2022/09/2022_July12_Include-ME-Good-Practice-Guide_design-done-4.pdf



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Głównym zaleceniem jest poszerzenie wiedzy mediatorów o pracę z potrzebami oraz podłożem konfliktu w oparciu nie o potrzeby, a o strategię, którymi te potrzeby są zaspokajane.

POTRZEBY A KONFLIKT

Konflikt jest nieodłącznym elementem ludzkiego życia. Często wynika on z różnic w potrzebach i sposobów ich zaspokajania. Istnieje wiele strategii, które można zastosować w celu zaspokojenia tych samych potrzeb.

Konkurencja

Jedną z najczęściej stosowanych strategii w celu zaspokojenia potrzeb jest konkurencja. W tej strategii ludzie rywalizują ze sobą w celu zdobycia zasobów lub osiągnięcia celów. Konkurencja może prowadzić do powstania konfliktów, ponieważ ludzie rywalizują o te same zasoby. Może to prowadzić do wzrostu napięcia i problemów między stronami.

Kompromis

Inną strategią, która może być stosowana w celu zaspokojenia potrzeb i uniknięcia konfliktu, jest kompromis. Polega on na znalezieniu rozwiązania, które jest akceptowalne dla obu stron. Kompromis może być skuteczną strategią w sytuacjach, gdy obie strony są gotowe zrezygnować z części swoich potrzeb w celu osiągnięcia porozumienia. Jednak kompromis może również prowadzić do kompromisów, które nie są satysfakcjonujące dla żadnej ze stron.

Współpraca

Współpraca jest strategią, która zakłada, że obie strony współpracują ze sobą w celu osiągnięcia wspólnego celu. Współpraca wymaga otwartości, zaufania i zdolności do słuchania i rozumienia drugiej strony. Ta strategia może prowadzić do rozwiązania konfliktu, ponieważ obie strony starają się znaleźć win-win rozwiązanie. Jednak współpraca wymaga czasu i wysiłku, co może być trudne do osiągnięcia w niektórych sytuacjach.

Unikanie

Unikanie jest strategią polegającą na unikaniu konfliktu lub unikaniu rozwiązywania problemów. Ludzie stosują tę strategię, gdy nie chcą angażować się w konflikt lub gdy uważają, że nie ma szans na osiągnięcie porozumienia. Unikanie może prowadzić do eskalacji konfliktu, ponieważ problemy pozostają nierozwiązane i mogą narastać. Ponadto, unikanie może prowadzić do frustracji i braku satysfakcji zaspokojenia potrzeb.

Konkurencja w kontekście zaspokajania potrzeb może mieć różne konsekwencje. Mediatorzy wielokulturowi powinni posiadać wiedzę w poniższych aspektach:

Powstawanie konfliktów

Konkurencja często prowadzi do powstania konfliktów, ponieważ różne strony rywalizują ze sobą o te same zasoby lub osiągnięcie tych samych celów.

Konflikt może prowadzić do napięcia, wzrostu emocji i trudności w komunikacji między stronami.

Podziały i antagonizm

Konkurencja może prowadzić do podziałów i antagonizmów między stronami. W sytuacjach konkurencyjnych często pojawia się poczucie "nas przeciwko nim" i brak współpracy.

To może prowadzić do pogorszenia stosunków między stronami i utrudniać znalezienie satysfakcjonującego rozwiązania.

Brak zaufania

Konkurencja może również prowadzić do braku zaufania między stronami. Rywalizacja o te same zasoby lub cele może tworzyć atmosferę podejrzeń i podejrzeń.

Brak zaufania może utrudniać współpracę i negocjacje, co z kolei utrudnia zaspokojenie potrzeb.

Brak wzajemnej korzyści

W konkurencyjnym podejściu często jeden zwycięża, a drugi traci. To oznacza, że jedna strona może zaspokoić swoje potrzeby, ale druga strona może pozostać niezadowolona.

Konkurencja nie zawsze prowadzi do rozwiązania, które jest korzystne dla wszystkich stron zaangażowanych.

Konsekwencje emocjonalne

Konkurencja może wywoływać silne emocje, takie jak frustracja, złość, poczucie zagrożenia i stres.

Te emocje mogą negatywnie wpływać na relacje między stronami i utrudniać konstruktywną komunikację. Konkurencja może mieć również pozytywne konsekwencje, takie jak motywacja do osiągnięcia celów, rozwijanie umiejętności i wydajność. Jednak w kontekście zaspokajania potrzeb, konkurencja często prowadzi do negatywnych konsekwencji, które utrudniają rozwiązanie konfliktu i budowanie harmonijnych relacji.

Konkurencja w kontekście zaspokajania potrzeb może wpływać na wiele różnych obszarów życia i relacji między ludźmi. Należy poszerzyć swoją wiedzę o następujące komponenty:

Ekonomia

Konkurencja jest integralną częścią systemu ekonomicznego. Firmy konkurują ze sobą na rynku, aby zdobyć klientów i zwiększyć swoje zyski. Konkurencja może prowadzić do innowacji, obniżania cen i poprawy jakości produktów i usług. Jednak nadmierna konkurencja może prowadzić do monopolistycznych praktyk, wykluczania mniejszych przedsiębiorstw i nierówności ekonomicznych.

Społeczeństwo

Konkurencja może wpływać na dynamikę społeczeństwa. W społeczeństwie, w którym dominuje konkurencja, często pojawia się presja na osiągnięcie sukcesu i posiadanie lepszych wyników od innych. To może prowadzić do rywalizacji, zazdrości i poczucia niskiej wartości u osób, które nie osiągają takich samych wyników. Jednocześnie konkurencja może również stymulować rozwój i wzrost społeczny.

Edukacja

Systemy edukacyjne często promują konkurencję poprzez oceny, rankingi i konkursy. Konkurencja może motywować uczniów do osiągania lepszych wyników, ale może również prowadzić do stresu, presji i nierówności. Wprowadzenie zdrowej konkurencji w edukacji może być korzystne, ale nadmierne rywalizowanie może prowadzić do negatywnych skutków, takich jak nadmierna presja na wyniki i brak współpracy między stronami.

Relacje interpersonalne

Konkurencja może wpływać na relacje między ludźmi. W sytuacjach konkurencyjnych, gdzie dążymy do osiągnięcia tych samych celów lub zdobycia tych samych zasobów, może powstać poczucie rywalizacji i konfliktu. Jednak zdrowa konkurencja może również stymulować wzrost i rozwój osobisty oraz sprzyjać współpracy i wzajemnej motywacji.

Zdrowie psychiczne i emocjonalne

Nadmierna konkurencja może mieć negatywny wpływ na zdrowie psychiczne i emocjonalne. Stres związany z rywalizacją, poczucie zagrożenia i presji mogą prowadzić do problemów zdrowotnych, takich jak zaburzenia lękowe, depresja i przemęczenie. Ważne jest, aby znaleźć równowagę między zdrową konkurencją a dbaniem o własne dobrostan emocjonalny.

Konkurencja może mieć zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje w kontekście zaspokajania potrzeb. Ważne jest, aby rozważać zarówno korzyści, jak i potencjalne negatywne skutki konkurencji i dążyć do znalezienia równowagi, która sprzyja harmonijnym relacjom i zaspokajaniu potrzeb wszystkich stron zaangażowanych.

Piramida potrzeb według Abrahama Maslowa

Piramida potrzeb według Abrahama Maslowa jest teorią hierarchii potrzeb człowieka. Według Maslowa, istnieją pięć głównych typów potrzeb, które są ułożone w hierarchii, przy czym potrzeby niższego poziomu muszą być zaspokojone przed tymi wyższego poziomu.

Oto opis poszczególnych poziomów potrzeb:

Potrzeby fizjologiczne

Są to podstawowe potrzeby związane z przetrwaniem i fizjologicznymi funkcjami organizmu, takie jak jedzenie, picie, spanie, oddychanie, schronienie i seks. Zaspokojenie tych potrzeb jest kluczowe dla przetrwania jednostki.

Potrzeby bezpieczeństwa

Po zaspokojeniu potrzeb fizjologicznych, człowiek dąży do poczucia bezpieczeństwa i stabilności. Wchodzą w to potrzeba bezpiecznego i stabilnego otoczenia, ochrony przed zagrożeniami fizycznymi i emocjonalnymi, pewności zatrudnienia, stabilności finansowej i zdrowia.

Potrzeby przynależności i miłości

Po zaspokojeniu potrzeb bezpieczeństwa, człowiek dąży do nawiązywania relacji społecznych, miłości, przyjaźni i akceptacji. Wchodzą w to potrzeba przynależności do grupy, miłości romantycznej, więzi rodzinnych i przyjaźni.

Potrzeby uznania i szacunku

Po zaspokojeniu potrzeb przynależności i miłości, człowiek dąży do zdobywania uznania i szacunku ze strony innych. Chodzi o potrzebę szacunku własnego i innych, uznanie osiągnięć, pozycji społecznej, prestiżu i szacunku społecznego.

Potrzeby samorealizacji

Po zaspokojeniu potrzeb poprzednich poziomów, człowiek dąży do realizacji swojego pełnego potencjału i osiągnięcia najwyższego poziomu rozwoju. Chodzi o rozwijanie swoich talentów, pasji, twórczość, samodoskonalenie i osiąganie osobistego spełnienia.

Różne osoby mogą mieć różne priorytety i wartości, które wpływają na to, które potrzeby są dla nich najważniejsze.

Ponadto, zaspokojenie jednej potrzeby nie oznacza automatycznego przechodzenia na kolejny poziom - potrzeby różnych poziomów mogą się nakładać i wpływać na siebie nawzajem. Kiedy mówimy, że potrzeby są ułożone w hierarchii, oznacza to, że Maslow wierzył, że niektóre potrzeby są ważniejsze od innych i muszą być zaspokojone przed tymi niższego poziomu.

Według teorii Maslowa, człowiek dąży najpierw do zaspokojenia potrzeb niższego poziomu, a dopiero potem skupia się na zaspokajaniu potrzeb wyższego poziomu.

Na najniższym poziomie hierarchii znajdują się potrzeby fizjologiczne, takie jak jedzenie, picie i spanie. Są to podstawowe potrzeby potrzebne do przetrwania. Dopóki te potrzeby nie są zaspokojone, inne potrzeby są mniej ważne. Gdy potrzeby fizjologiczne są zaspokojone, człowiek przechodzi do następnego poziomu, czyli potrzeb bezpieczeństwa. Chodzi o poczucie bezpieczeństwa, ochronę przed zagrożeniami i stabilność otoczenia. Dopiero gdy te potrzeby są zaspokojone, człowiek może skupić się na potrzebach wyższego poziomu.

Kolejny poziom hierarchii to potrzeby przynależności i miłości.

Człowiek dąży do nawiązywania relacji społecznych, miłości, przyjaźni i akceptacji. Dopiero gdy te potrzeby są zaspokojone, człowiek przechodzi do kolejnego poziomu. Po zaspokojeniu potrzeb przynależności i miłości, człowiek dąży do zdobywania uznania i szacunku. Chodzi o potrzebę szacunku własnego i innych, uznanie osiągnięć, pozycji społecznej i prestiżu.

Na szczycie hierarchii znajdują się potrzeby samorealizacji.

Są to potrzeby związane z rozwojem osobistym, realizacją pełnego potencjału, twórczością i osiąganiem osobistego spełnienia.

Hierarchiczna struktura potrzeb Maslowa oznacza, że człowiek skupia się na zaspokajaniu potrzeb niższego poziomu przed tymi wyższego poziomu. Jednak warto zaznaczyć, że w rzeczywistości nie zawsze jest to czysto linearny proces, a potrzeby różnych poziomów mogą się wzajemnie wpływać i nakładać. Różne strategie zaspokajania tych samych potrzeb mają różne konsekwencje dla konfliktu. Konkurencja może prowadzić do konfliktów i napięcia między stronami.

Kompromis może być skutecznym sposobem uniknięcia konfliktu, ale nie zawsze jest satysfakcjonujący dla wszystkich stron. Współpraca może prowadzić do rozwiązania konfliktu i osiągnięcia wspólnego celu, ale wymaga czasu i wysiłku. Unikanie może prowadzić do eskalacji konfliktu i niezadowolenia zaspokojenia potrzeb. Ważne jest, aby wybrać odpowiednią strategię zaspokajania potrzeb, która uwzględnia kontekst i cele wszystkich stron.

W oparciu o wyniki badań, rekomendujemy następujący program innowacyjnych szkoleń dla mediatorów wielokulturowych:



MEDIATOR PROGRAM

MEDIATOR PROGRAM - the future of education

2022-1-PL01-KA210-VET-000083081



Współfinansowane przez
Unię Europejską



MODUŁ I - WPROWADZENIE DO MEDIACJI WIELOKULTUROWYCH

1. Modele i teorie mediacji
2. Czym jest mediacja wielokulturowa?
3. Wprowadzenie do wielokulturowości
4. Wprowadzenie do różnorodności
5. Rodziny wielokulturowe i różnorodne
6. Grupy wrażliwe – charakterystyka
7. Zrozumienie konfliktu wielokulturowego
8. Formy rozwiązywania konfliktów

MODUŁ II - KONTEKST MEDIACJI WIELOKULTUROWYCH

1. Wielokulturowa mediacja rówieśnicza
2. Wielokulturowa mediacja rodzinna
3. Mediacja wielokulturowa w miejscu pracy
4. Mediacja imigracyjna
5. Mediacja transgraniczna

MODUŁ III - PRAKTYKA MEDIACJI WIELOKULTUROWEJ

1. Zasady skutecznej mediacji wielokulturowej
2. Style kierowania konfliktem
3. Style zarządzania konfliktem - kwestionariusz
4. Kolory osobowości i typy osobowości klientów
5. Kompetencje i umiejętności mediatora wielokulturowego
6. Komunikacja wielokulturowa

MODUŁ IV - ETYKA I NARZĘDZIA MEDIATORA WIELOKULTUROWEGO

1. Wypalenie zawodowe. Jak mu zapobiegać?
2. Samodoskonalenie się i autorefleksja
3. Kodeks Etyki UE
4. Przygotowanie dokumentów w mediacji wielokulturowej

MODUŁ V - PRAWO

1. Dyrektywy UE:

Kwestie prawne imigrantów w UE regulują m.in. następujące dyrektywy:

- 2003/86/WE w sprawie prawa do łączenia rodzin
- 2003/109/WE w sprawie statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi
- 2004/114/WE w sprawie przyjmowania studentów
- 2005/71/WE w sprawie ułatwienia przyjmowania naukowców do UE
- 2008/115/WE w sprawie powrotu obywateli przebywających nielegalnie
- 2009/50/WE w sprawie przyjmowania wysoko wykwalifikowanych migrantów.

2. Dodatkowe źródła wiedzy

- Konwencja Haska
- Child Alert
- Ustawa o paszportach - zgoda rodzica
- Ustawa o obywatelstwie