



“MEDIACJA WIELOKULTUROWA: MODELE I TEORIA”

MEDIACJA WIELOKULTUROWA: MODELE I TEORIA
SCENARIUSZ 2 ZE WSKAZÓWKAMI DLA PROWADZĄCEGO WARSZTATY



Współfinansowane przez
Unię Europejską

FRSP DIALOG



AUTPOST ACADEMY

1. INFORMACJE

- Czas trwania warsztatu
- Odbiorcy warsztatu
- Liczba uczestników
- Metody pracy
- Materiały potrzebne do warsztatu
- Cel warsztatu

2. WSTĘP

- Wprowadzenie do warsztatu
- Przedstawienie prowadzących warsztat
- Ice breaker: integracja grupowa
- Ustalenie zasad w grupie

3. MERYTORYKA

- Mini-wykład
- Prezentacja
- Infografiki
- Karty pracy

4. ZAKOŃCZENIE WARSZTATÓW

5. KWESTIONARIUSZ OCENY

6. WZÓR CERTYFIKATU



Współfinansowane przez
Unię Europejską

FRSP DIALOG

AUTPOST ACADEMY

1. INFORMACJE



Czas trwania warsztatu:

4 godziny zegarowe

Odbiorcy warsztatu:

Adresatami warsztatu są wykwalifikowani mediatorzy, którzy chcą rozwijać i poszerzać swoją wiedzę na temat modeli, teorii i zastosowań mediacji wielokulturowej.

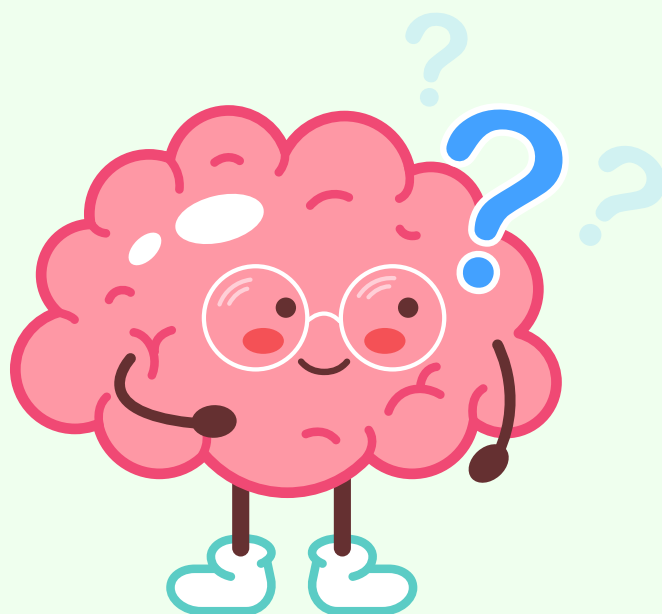
Liczba uczestników:

Grupa 10 osób.

Istnieje również możliwość przeprowadzenia warsztatu w mniejszej grupie co najmniej 8 osób lub większej grupie 12 osób w zależności od wielkości sali.

Proponowane metody pracy :

- Burza mózgów
- Aktywne metody prowadzenia warsztatu: praca indywidualna
- Aktywne metody prowadzenia warsztatu: praca w grupach
- Praca indywidualna
- Techniki relaksacyjne
- Psychoedukacja
- Mini-wykład



Współfinansowane przez
Unię Europejską



- Karty pracy
- Flamastry
- Kredki
- Markery
- Karteczki samoprzylepne
- Flipchart
- Kartki A4
- Długopisy
- Laptop/komputer
- Projektor
- Głośniki
- Certyfikaty
- Kwestionariusz oceny



Cel warsztatu:

Głównym celem jest wyposażenie uczestników w niezbędną wiedzę na temat mediacji wielokulturowej, teorii i modeli mediacji, które mogą zostać zastosowane podczas mediacji wielokulturowej.

Warsztat ma na celu zapewnienie uczestnikom umiejętności potrzebnych do skutecznego prowadzenia mediacji wielokulturowej, skutecznego stosowania modeli mediacji oraz zwrócenie uwagi na wyzwania, jakie może nieść ze sobą mediacja wielokulturowa.

Ponadto warsztaty te mają na celu przedstawienie faz mediacji wielokulturowej i wyposażenie uczestników w odpowiednie umiejętności, aby mogli zastosować nabytą wiedzę w pracy mediatora wielokulturowego.

2. WSTĘP:

1. Powitanie – wprowadzenie prowadzącego warsztaty (5 min)

- ✓ Imię i nazwisko
- ✓ Wykształcenie
- ✓ Doświadczenie zawodowe
- ✓ Zainteresowania

2. Ice breaker – wprowadzenie uczestników warsztatów (20 min)

Prowadzący warsztaty zapisuje zdania na flipcharcie i prosi uczestników, aby po kolei na nie odpowiadali:

Nazywam się...



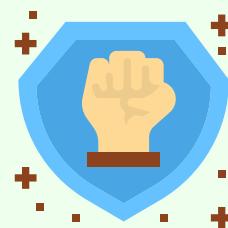
Lubię...



Nie lubię...



Czuję się pewnie w...



Moja ulubiona potrawa to...



Moim ulubionym kolorem jest...



3. Ustalenie zasad w grupie - (15 min)

Prowadzący warsztaty rozdaje uczestnikom po dwie karteczki samoprzylepne i prosi o zapisanie na jednej z nich tego „co robimy”, a na drugiej „czego nie robimy” podczas warsztatu, aby zapewnić miłą i bezpieczną atmosferę.

Prowadzący daje uczestnikom na to zadanie 2 minuty.

Co robimy

- Jesteśmy dla siebie życzliwi
- Szanujemy się nawzajem
- Dajemy znać, kiedy potrzebujemy przerwy

Czego nie robimy

- Nie krytykujemy się nawzajem
- Nie używamy telefonów komórkowych
- Nie oceniamy opinii innych ludzi

Prowadzący warsztaty zbiera karteczki samoprzylepne, odczytuje na głos ich treść i pyta, czy wszyscy zgadzają się z przedstawionymi zasadami, następnie przykleja je w widocznym miejscu.

Następnie prowadzący prosi, by każdy z uczestników napisał swoje imię na kolejnej karteczce samoprzylepnej i o przyklejenie jej w widocznym miejscu na klatce piersiowej.

Weryfikacja oczekiwań - (10 min)

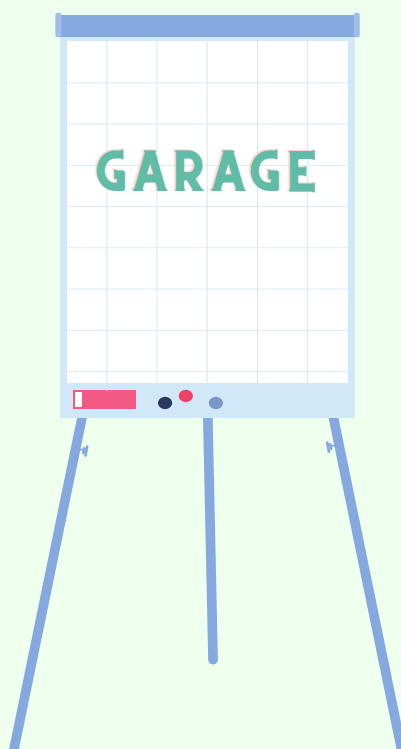
Prowadzący warsztaty rozdaje uczestnikom po jednej karteczce samoprzylepnej prosząc ich o zapisanie oczekiwań w stosunku do warsztatu i daje na to zadanie 3 minuty.

Karteczki samoprzylepne są zbierane, a prowadzący warsztaty odczytuje pytania/stwierdzenia i je omawia.



Garaż - (5 min)

Prowadzący warsztaty wyjmuję wcześniej przygotowaną kartkę lub flipchart z napisem „GARAŻ” oraz markery i informuje uczestników, czym jest „GARAŻ”.



„Garaż” – podczas przerw każdy uczestnik może anonimowo zapisać w „garażu” pytanie dotyczące omawianych treści i warsztatu. Odpowiedzi na pytania zostaną udzielone po przerwie.

3. MERYTORYKA:

Mini-wykład - (30 min)

Wielokulturowość i mediacja mają odrębną historię i realizują różne cele. We wszystkich rodzajach konfliktów mediacja jest konstruktywną alternatywą dla sprawy sądowej. Teoria i praktyka wielokulturowości podtrzymują kulturową różnorodność poprzez tworzenie wspierających ją instytucji (Roberts i Clifton, 1990). Chociaż każda z tych koncepcji doczekała się dorobku w postaci programów i piśmiennictwa, powiązaniom pomiędzy nimi poświęcono niewielką uwagę.

Rozwój teorii i praktyki w środowisku mediacji pokazuje zdumiewający brak wiedzy kulturowej. Amerykańska teoria i praktyka zachowań organizacyjnych dała początek mediacji w reakcji na krytykę systemu sądowego jako prowadzącego do kosztownych opóźnień i kryzysu relacji. Wpływ na rozwój mediacji miały również międzynarodowe warsztaty dotyczące rozwiązywania problemów, które polegały na omawianiu z osobami trzecimi trudności zaistniałych między stronami długotrwałych konfliktów (Scimecca, 1991). Co dziwne, pomimo lokalnego rozwoju mediacji, globalnie nie doszło do większego zrozumienia wagi kultury.

Domniemane pochodzenie mediacji od narad afrykańskiego plemienia Kpelle, nie wpłynęło na stworzenie modeli wielokulturowych adekwatnych do coraz bardziej zróżnicowanej populacji Ameryki Północnej (Gibbs, 1963).

Od około 10 lat obserwować można wzrost liczebności materiałów na ten temat, co pozwala na wskazanie kiedy pojawiło się zapotrzebowanie na metody i idee rozwiązywania konfliktów z uwzględnieniem kulturowości.

Edukacja dotycząca mediacji ewoluowała od ignorowania kwestii kultury, aż do włączenia tego tematu w programy szkoleń. Jednak moduły szkoleniowe dotyczące kultur to dopiero początek. Podstawowymi warunkami stworzenia fachowego programu i praktyki są wszechstronna świadomość kulturowa i rozwój kompetencji międzykulturowych po stronie podmiotów zewnętrznych.

3. MERYTORYKA:



Lederach argumentuje za takim projektowaniem procesów, które wykracza poza wrażliwość i świadomość (1995). Procesy te określa jako "elicitive" (z ang. elicit - wywołać, wydobyć, ujawniać, aktywizować), charakteryzując metodę szkolenia, która postrzega uczenie się jako odkrywanie, rozwijanie i utrwalanie modeli, zamiast rozpowszechniania niezmiennych zasad. Chociaż ta strategia jest atrakcyjna, zajmuje dużo czasu i nie została przetestowana w sytuacjach etnicznych.

Koncepcja ta nie wywarła dużego wpływu na praktykę, być może dlatego, że podważa założenia zarówno specjalistów w zakresie procesów opartych na modelach normatywnych, jak i konsumentów spragnionych szybkich efektów.

Każdy z nas należy do różnych grup, w tym grup opartych na pochodzeniu etnicznym, lokalizacji, pokoleniu, płci, rasie, preferencjach seksualnych, karierze, zawodzie i hobby.

W każdym konflikcie rozstrzygamy wewnętrznie sprzeczne komunikaty na temat najlepszego sposobu działania, zanim podejmiemy decyzję o konkretnych działaniach opartych o poziom stresu, kontekst, stany emocjonalne, atrybucje, postrzeganie, analizę ryzyka i korzyści, wcześniejsze doświadczenia, nieświadomione wzorce zachowań oraz - co oczywiste - o komunikaty kulturowe.

Podczas gdy kultury wpływają zarówno na zachowanie jednostek, jak i grup, istnieją uniwersalne cechy osobowości, które mogą służyć jako podstawa zrozumienia międzykulturowego.

Projektowanie procesów uwzględniających kulturę wymaga zwrócenia uwagi zarówno na tożsamość grupową, jak i indywidualną dynamikę, zarówno na poziomie makro, jak i mikro.

Ważne jest, aby zwracać baczną uwagę na to, w jaki sposób jeden z elementów naszej tożsamości kulturowej skupia uwagę, gdy jest ignorowany, postrzegany jako zagrożenie lub wykorzystywany jako motywator dla grupy do podjęcia działania.



3. MERYTORYKA:

W takich sytuacjach korzystne są interwencje skoncentrowane na wspólnych aspektach tożsamości kulturowej i zbieżnych osobowościach.

Narracje danych grup, które zawierają informacje o poziomach uprzywilejowania lub bycia ofiarą, statusie, historii, tożsamości, konflikcie i związku, kształtują zachowania kulturowe i zarówno są zachowaniami kulturowymi.

Kiedy dana osoba czuje się zagrożona, wyeksponowana lub prześladowana przez konkretną grupę kulturową, dominować może lojalność wobec własnej grupy.

Część tożsamości, która jest związana z tą grupą kulturową, na przykład bycie kobietą lub Serbem, może zdominować sposób, w jaki dana osoba widzi i doświadcza świata, w tym relacje, komunikację i konflikty.

Strony zazwyczaj nie wyrażają swoich głęboko zakorzenionych przekonań i światopoglądów, a próba wykorzystania wzorców kulturowych do wpływania na proces mediacji wiąże się z wieloma wyzwaniem.

Zamiast tego strony mogą je wpasować w ramy mediacji.

Świadomi swoich własnych wzorców kulturowych i światopoglądów, mediatorzy oceniają kogo należy uznać, co jest istotne, co jest kluczowe, a co bez znaczenia i jak dalej postępować.

Ogólnie rzecz biorąc, mediacja czy to komercyjna, czy administracyjna, opiera się na formalnych zasadach, ma ograniczony czas, zmierza do ustalenia mierzalnych danych i obejmuje uczestników, którzy formalnie reprezentują dany podmiot.

Osoby, które cechują się postawą indywidualistyczną, odnajdą się lepiej w takiej procedurze mediacyjnej niż ci, którzy mają postawę kolektywistyczną.

3. MERYTORYKA:

W pracy na rzecz wielokulturowości jednym z kluczowych obszarów jest tworzenie elastycznych modeli. Musi temu towarzyszyć rozwój umiejętności skutecznej współpracy z różnorodnością, zmianą i złożonością.

Umiejętności te obejmują analizę kulturową, efektywną komunikację, odpowiednie wykorzystanie informacji o wielokulturowości oraz budowę zaufania. To jednak samo w sobie za mało. Umiejętności te muszą być bowiem wspierane przez postawę otwartości, uznania i dociekliwości, która będzie promowana przez strony i odzwierciedlana dalej.

Chociaż te podstawowe umiejętności można wzmocnić, trening mediacji często nie koncentruje się na nich. Zrozumienie jak są ważne, jest pierwszym krokiem w dobrą stronę. To co może ułatwić zdobycie powyższych umiejętności, to ponowna ocena naszych poglądów na sposoby rozwiązywania konfliktów.

ZADANIE 1

W trzysobowej grupie przygotuj wielokulturową mediację rodzinną.

Zastanów się, przed jakimi wyzwaniami może stanąć wielokulturowa rodzina oraz jaki model mediacji byś zastosował i dlaczego.

ZADANIE 2

Opisz następujące modele mediacji:

MEDIACJA FACYLITATYWNA

MEDIACJA EWALUATYWNA

MEDIACJA TRANSFORMATYWNA

KOMEDIACJA

MEDIACJA WAHADŁOWA

MEDIACJA HUMANISTYCZNA

ZADANIE 3

Prowadzisz krótką prezentację na temat tego czym jest mediacja wielokulturowa dla grupy uczniów w lokalnej szkole (w wieku 12+).

Przygotuj swoje przemówienie, zastanów się jak zaangażować swoich odbiorców oraz jak w sposób przystępny i zrozumiały wyjaśnić tematykę mediacji wielokulturowej.

ZADANIE 4

Jesteś mediatorem w sprawie rodzinnej.

Jeden z rodziców jest katolikiem, a drugi muzułmaninem.

Oboje rodzice chcieliby zachować rodzinne i religijne tradycje świąteczne; jednak nie potrafią się porozumieć.

Wykorzystując swoją wiedzę z zakresu mediacji, jakie rozwiązanie zaproponowałbyś w tym przypadku?

Weź pod uwagę:

- **Swoją wiedzę na temat obydwu religii**
- **Techniki i modele mediacji**
- **Wielokulturowość**
- **Wartości kulturowe**
- **Mediację rodzinną**

KWESTIONARIUSZ OCENY

Warsztat zatytułowany:

"MEDIACJA WIELOKULTUROWA: MODELE I TEORIA"



Drogi uczestniku,

mamy nadzieję, że dzisiejsze warsztaty były dla Ciebie interesujące, a przy okazji nauczyłeś się wielu ciekawych rzeczy, które pomogą Ci odnieść sukces w życiu zawodowym i prywatnym.

Zobowiązujemy się do otrzymywania od Ciebie informacji zwrotnych, dlatego będziemy bardzo wdzięczni, jeśli poświęcisz czas na wypełnienie poniższego kwestionariusza oceny.

Stwierdzenia oceniane są w skali od 1 do 5.

1 = Zdecydowanie się nie zgadzam

5 = Zdecydowanie się zgadzam

Zaznacz ocenę, z którą się zgadzasz, obok każdego stwierdzenia.

Ankieta jest anonimowa.



Współfinansowane przez
Unię Europejską



AUTPOST ACADEMY

No.	STWIERDZENIE	1	2	3	4	5
1.	Warsztat dostarczył mi dogłębnej wiedzy na temat modeli i teorii mediacji wielokulturowej.					
2.	Warsztat pozwolił mi uzyskać odpowiedzi na pytania, które pojawiły się w moim życiu zawodowym i prywatnym.					
3.	Warsztat dostarczył mi przydatnych wskazówek i umiejętności dotyczących pracy w wielokulturowym środowisku.					
4.	Warsztat dostarczył mi wiedzy i umiejętności z obszaru konfliktu wielokulturowego.					
5.	Warsztaty sprawiły, że poczułem/am się lepiej przygotowany/a do podjęcia roli mediatora wielokulturowego.					
6.	Która część warsztatów najbardziej Ci się podobała i dlaczego?					
7.	Czy wziąbyś/aś udział w innych warsztatach tematycznych? YES ☐ NO ☐					
8.	Jeśli odpowiedziałeś/aś tak, wypisz tematy, które Cię interesują.					
9.	Dodatkowe uwagi					

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!



Współfinansowane przez
Unię Europejską





CERTYFIKAT

Zaświadcza się, że

(Imię i nazwisko uczestnika)

Wziął / Wzięła udział w warsztatach pt.

"MEDIACJA WIELOKULTUROWA - MODELE I TEORIA"

Projekt nr.

Instytucja/ Firma:

Prowadzący warsztat:

Data:

Miejscowość:



Współfinansowane przez
Unię Europejską

FRSP DIALOG

AUTPOST ACADEMY