

VERKTYGSLÅDA FÖR MENTORSKAP FÖR ROMSKA AMBASSADÖRER

MENTORSKAPSPROGRAM FÖR STÖD OCH BEKÄMPNING AV FÖRTIDA AVHOPP
FRÅN SKOLAN FÖR ROMSKA UNGDOMAR

ROMANI AMBASSADORS 2.0

2021-1-SE01-KA220-ADU-000026290



Co-funded by
the European Union

Innehåll

01. Introduktion och interkulturell kompetensansats	3-4
02. Plattform och procedurer	5-6
03. Handbokens syfte	7
04. Goda metoder för att bekämpa förtida avhopp från skolan	8-11
05. Nationella strategier för rådgivning och ROMED-ansatsen	12-19
06. Introduktion till den aktuella situationen i partnersländerna	20-24
07. Introduktion till mentorskap och vad mentorskap innebär	25-27
08. Mentorskapsprocessen – Mentor kontra Mentee	28-31
09. Mentorstekniker	32-34
10. Fördelar med mentorskap	35
11. Mentorskapets plan och mall	36-37
12. Frågor	38-41
13. Utvärdering	42-43
14. TILLÄGG	44-54



Co-funded by
the European Union



THE EUROPEAN COMMISSION'S SUPPORT FOR THE PRODUCTION OF THIS PUBLICATION DOES NOT CONSTITUTE AN ENDORSEMENT OF THE CONTENTS, WHICH REFLECT THE VIEWS ONLY OF THE AUTHORS, AND THE COMMISSION CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR ANY USE WHICH MAY BE MADE OF THE INFORMATION CONTAINED THEREIN.

Introduktion och tillvägagångssätt för interkulturella kompetenser

Det är en faktum att människor flyttar inom samma land eller till andra länder i sökandet efter alternativ och möjligheter för mänsklig utveckling och välbefinnande som en viss plats eller kontext inte kan erbjuda, eller i sökandet efter internationellt skydd för att fly från situationer av konflikt, våld, kränkningar av mänskliga rättigheter, etc. I flera europeiska länder utgör romska samhället cirka 10% av den totala befolkningen. Trots att dessa länder anställer romska medlemmar för att hjälpa till att förbättra situationen för romska ungdomar, är deras representation inom utbildning låg. Och den präglas av en hög andel förtida avhopp från skolan.

För att förebygga och övervinna uppdelningar och skapa lämpliga förhållanden för den jämlika samexistensen av alla i etniskt och kulturellt mångfaldiga samhällen är det brådskande med demokratiskt tänkande, ömsesidig respekt och en transcendering av den etnocentriska synvinkeln. För att uppnå detta är det viktigt att utbildningssystemet också är inriktat på dessa mål och värden, så hela skolsystemet bör vara baserat på och uppmuntra det interkulturella tillvägagångssättet, vilket är en pedagogisk-didaktisk princip som styr genomförandet av utbildning på ett sätt som stödjer transformationen av de befintliga förtryckta etniska/kulturella minoritetsgrupperna inom utbildningssystemet.



Co-funded by
the European Union



Interkulturell utbildning bygger på att se kultur som en föränderlig kategori, som inte existerar som ett oberoende fenomen, utan ständigt (åter)producerar sig själv i relation(er) till/med andra kulturer.



Interkulturell utbildning kan även kopplas till idéerna om "kulturellt relevant pedagogik", som definieras av Ladson-Billings, som identifierar tre nyckelkriterier som en sådan pedagogik bör baseras på:

- a) eleverna måste uppleva akademisk framgång
- b) eleverna måste utveckla och/eller behålla kulturell kompetens
- c) eleverna måste utveckla en kritisk medvetenhet genom vilken de utmanar den rådande sociala ordningens status quo.



Plattform och procedurer

Denna mentorverktygslåda är en del av Digital Mentoring Training-materialet som är tillgängligt för alla att gå igenom dem gratis via en MOOC-plattform.

Vad är MOOC? En massiv öppen onlinekurs (MOOC) är ett gratis webbaserat distansutbildningsprogram som är utformat för ett stort antal geografiskt spridda elever.

Plattformen kan hittas via följande länk: <https://palambassadors.eu/> och fungerar som en resurs för utbildare, socialarbetare, lärare, icke-statliga organisationer, människorättsaktivister, experter på social integration, lärare, jobbrådgivare med relativ erfarenhet av att arbeta med romer eller andra utestängningsgrupper etc.

Plattformen är värd för sex moduler med 40 timmars varaktighet av utbildning och ger råd till praktikanterna genom hela processen med mentorskap, acceleration och skapande av nya färdigheter.

Plattformens roll är att nå så många elever som möjligt och ge dem möjlighet att använda det utbildningsmaterial och de moduler som skapats under projektets genomförande.

Utbildningsmaterialet innehåller teoretiska lektioner, praktiska övningar och frågesporter efter studier som representerar innovativt tillvägagångssätt för mentorförfarande med romska barn och ungdomar.



I korthet om de sex moduler som ingår i plattformen som en del av Digital Mentoring utbildning:

1 Bygga mentorskap och medlingsrelation

Innehåller grunderna mentorskap och medling, två av de effektivaste sätten att ta itu med ojämlikheten bland romer i Europa. En djupdykning i mentorskapsprocessen, innehåller exempel på god praxis i Europa och praktiska övningar om mentorskap och ett arbetsblad för fastställande av mål.

2 Välbefinnande, självkänsla och motståndskraft

Denna modul fokuserar på ämnena välbefinnande, självkänsla och motståndskraft och hur man använder dem när man arbetar med barn och ungdomar från nationella minoriteter, särskilt med dem från romskt ursprung.

3 Aktivt lyssnande & kommunikation

Talar om vikten av aktivt lyssnande och innehåller några tekniker och exempel relaterade till aktivt lyssnande, liksom icke-verbala kommunikationstips och kulturella skillnader när det gäller lyssnande och kommunikation.

4 Konflikthantering och problemlösning, styrkebaserat tillvägagångssätt

Innehåller definitioner och orsaker till konflikt, idéer om hur man hanterar det och tips om problemlösning, samt några praktiska övningar.

5 Absolventa och de problem som ungdomar står inför

Går över definitionen av absolventa och även frågor som hotar ungdomar nuförtiden angående mental hälsa, välbefinnande, överanvändning av alkohol och droger och mobbning.

6 Interkulturella färdigheter och kompetenser

Ger en sammanfattning av väsentlig interkulturell kunskap och innehåller praktiska övningar om kultur, identitet och mening.



Handbokens syfte

Syftet med den nuvarande handledningen är att introducera teknikerna och utvecklingsstadierna för mentorprocessen för romska utbildare och utövare så att de kan gynnas av det. Personer med romsk bakgrund, från lokala romska grupper eller med goda kunskaper i frågor som rör romer, utbildas och anställs för att fungera som mentorer för att minska antalet elever som lämnar skolan i förtid.

Att utveckla interkulturell kompetens bland de experter som arbetar med unga romer och barn från olika sektorsområden är en viktig aspekt för att främja byggandet av interkulturella skolor och utbildningscentra.

Projektet Romani Ambassadors 2.0 syftar till att förbättra kvaliteten på mentorprocessen baserat på det tredje tillvägagångssättet: verkligt och effektivt interkulturellt tillvägagångssätt. Det allmänna syftet med läroplanerna är att förbättra kvaliteten och effektiviteten i det arbete som utförs av utbildningsmentorer, i syfte att stödja bättre kommunikation och samarbete mellan romer och skolor för att hantera problemet med elever som lämnar skolan i förtid.



God praxis, exempel och projekt för att bekämpa tidiga avhopp ifrån skolan

ROMANINET

Ett multimedialektion för romani för att främja språklig mångfald och förbättra social dialog. Målet med projektet är att producera en kurs i standardromani i multimediaformat, baserad på den europeiska gemensamma referensramen för språk. Den kommer att användas av vuxna och ungdomar och är lämplig för personer med låg akademisk nivå.

InterCult

Träningspaket för interkulturella utbildare för migranter. Målet med projektet är att förbättra utbildarnas interkulturella färdigheter för att kunna erbjuda effektiv språkträning till vuxna migranter.

MEYC « Flytta och utveckla dina kompetenser! »

Målet med detta program är att möjliggöra för 380 ungdomsarbetare som arbetar med progressiva utbildningsmetoder att uppleva en positiv yrkesmässig rörlighet i Europa.



SODIVERS

Målet med projektet är att skapa en ny generation av utbildade sociala entreprenörer som arbetar med möjligheter och resurser inom det civila samhället och tillämpar principerna om inkludering och jämlikhet.

Roma HEALTH Care

Målet med detta program är att förbättra hälsosituationen för romer i partnerländerna. Det var första gången som hälsosituationen för romer i olika europeiska länder undersöktes.

COMPASS

Målet med projektet är att erkänna och förbättra ungdomsarbete och dess påverkan på NEET-ungdomars utbildning och inkludering på arbetsmarknaden. Att utveckla en kompetensbaserad träning som specifikt riktar sig mot ungdomsarbeters utveckling av mjuka färdigheter baserat på en skräddarsydd kompetensmodell som omfattar den specifika kunskap, färdigheter och attityder som krävs för effektiv karriärvägledning och mentorskap för NEET-ungdomar.

Not Only Fair Play

Projektets mål:

- Främja medvetenhet om vikten av idrott i skolan genom en bättre integration av fysisk utbildning i skolplanerna.
- Förbättra idrott som ett medel för att främja social inkludering av alla elever, särskilt de som löper risk att bli exkluderade och avsluta skolan i förtid.
- Främja etiska principer inom idrotten.
- Främja ett omfattande utbud av sportaktiviteter som inkluderar alla typer av sport.



Inclusion of Minorities - A Project in Values

Den ursprungliga tanken bakom detta projekt är att skolan är den första platsen som förmedlar kunskap, principer och värderingar och därmed har en direkt påverkan på att forma personliga attityder, intressen och bekymmer. Skolan har en plikt att stödja varje individ i deras strävan att bli en aktiv medborgare med en stark känsla av tillhörighet till det samhälle de lever i.

Promotor Escolar

Målet med detta projekt är att främja närvaro i skolan, utbildningssucces och främjandet av romsk kultur. I detta projekt arbetade man med tre viktiga element: eleverna själva, läraren och familjerna.

Siklavipen Savorença

Målet med detta projekt är att främja: Den akademiska framgången för romska elever, den utbildningsmässiga normaliseringen av romska elever samt interkulturalitet och lika möjligheter.

Quedem després de classe” (Staying after school) and the Teen Project.

Staying After School är ett projekt som erbjuder en utbildande och lekfull miljö som kompletterar skolväsendet för barn mellan 6 och 12 år. I denna miljö genomförs aktiviteter som främjar kognitiv, affektiv och social utveckling och uppmuntrar lek som ett verktyg för att ha roligt.



Mentoring Zing program

Detta program är utformat för att hjälpa dem som inte har haft möjlighet att få tillgång till utbildning och anställning på lika villkor som resten. Det erbjuder verktyg som unga människor kan följa för att hitta sin egen väg. Det hjälper dem också att upptäcka sina talanger och potential för att delta i ett stipendieprogram med samhällspåverkan.

The "Coordinator of Social Mentoring"

Detta är ett nätverk av organisationer som utvecklar mentorskapsprojekt riktade mot grupper i utsatta situationer. Deras första projekt startade 1999 och har fortsatt sedan dess. Koordinatorn arbetar för att främja kvalitetsmentorskap inom socialt arbete och minska ojämlikheter.



Inclusive Schools: Making a Difference for Roma Children

Europeiska kommissionen och Europarådet initierar ett nytt gemensamt projekt om "Inkluderande skolor: att göra skillnad för romska barn" som riktar sig till skolor där romska barn lär sig, i Tjeckien, Ungern, Rumänien, Slovakien och Storbritannien.



Nationella strategier för rådgivning ROMED-ansatsmodellen

År 2011 initierades ROMED-programmet med syftet att utbilda medlare runt om i Europa. Det övergripande målet med ROMED (Roma Mediator Training) är att förbättra kvaliteten och effektiviteten i arbetet för romer och sinti som skol- och hälsoförmedlare, utbildningsrådgivare och utbildningsfacilitatorer för att främja bättre kommunikation och samarbete mellan romer och sinti samt offentliga institutioner (skolor, hälsovårdsleverantörer, arbetsförmedlingar, lokala myndigheter, osv.).

ROMED-programmet fokuserar på följande tre huvudsakliga mål:

1. Främjandet av effektiv interkulturell medling för att förbättra kommunikationen och samarbetet mellan Sinti, Roma och offentliga institutioner.
2. Att säkerställa integrationen av ett rättighetsbaserat tillvägagångssätt i medling mellan Sinti & Roma-familjer och offentliga institutioner.
3. Att stödja arbetet för medlare, utbildningsrådgivare och facilitatorer genom att tillhandahålla verktyg för planering och genomförande av deras aktiviteter som främjar demokratisk delaktighet, stärker Roma- och Sinti-familjer och ökar ansvarsskyldigheten hos offentliga institutioner.



Vad gör en romsk medlare?

Rollen och de praktiska ansvarigheterna för medlaren kommer att variera mycket beroende på de specifika frågor som rör skolgången för romska barn i den kontext där man arbetar. Trots detta kan vi sammanfatta de huvudsakliga ansvarigheterna enligt följande punkter:

1. Säkerställa närvaro i skolan
2. Förebygga och hantera problemet med skolavhopp
3. Främja akademisk framgång
4. Främja positiva relationer mellan romska och icke-romska barn

Under tidiga 2000-talet ökade behovet av att främja inkluderingen av romska barn i skolor, och i vissa länder började anställningen av romska medlare/assistenter redan på 1980- och 1990-talet. Spanien, Tjeckien, Slovakien, Finland, Frankrike och Rumänien är några exempel. Efter 2000-talet, inom ramen för den nya europeiska ramen för nationella strategier för inkludering av romer, var EU:s medlemsländer tvungna att lämna in strategier för romers inkludering till Europeiska kommissionen (EC) senast i december 2011.



Nationella integrationsstrategier För varje europeiskt land av intresse.

Rumänien

Även om Rumänien har en lång historia av att anställa romska medlare/assistenter i skolor innebär det inte nödvändigtvis att kvaliteten på dessa strategier säkerställs. Den tidigare strategin för att minska avhopp från skolan i Rumänien föreslog fyra pelare och sex programrepresentanter, som bestod av förebyggande åtgärder, intervention och kompensation.

PELARE 1: Säkerställa tillgång till utbildning och en kvalitativ utbildning för alla barn

PELARE 2: Säkerställa att alla barn fullföljer obligatorisk utbildning

PELARE 3: Återintegrering av personer som har avbrutit sin utbildning i det utbildningssystemet

PELARE 4: Utveckling av adekvat institutionellt stöd



Bulgarien

Utbildning för romer i Bulgarien är ett allvarligt och aktuellt problem. Det faktiska antalet romer är svårt att fastställa på grund av den interna mångfalden inom deras gemenskap och eftersom deras representanter definieras som etniska bulgarer eller etniska turkar. Enligt data från NSI (National Surveys Institute) identifierade sig romerna som 320 761 personer eller 4,9% av Bulgariens befolkning enligt folkräkningen 2011 (1 februari 2011).

Strategin har sina egna prioriteringar:

Fullständig integration av romska barn och elever genom avsegregation av förskolor och skolor i separata romska områden och skapande av förutsättningar för lika tillgång till kvalitetsutbildning utanför dessa områden.

Dock har inga budgetar avsatts för strategin i Bulgarien. Ett beslut från ministerrådet att hålla tillbaka bilagan "Program för genomförande av NRIS", som beskrivs av Amalipe Foundation som den mest konkreta delen av dokumentpaketet med tydliga tidsfrister och finansieringskällor, antyder att NRIS saknar den avgörande ingrediensen för genomförande.



Spaninen

Landet har erfarenhet av strategier för integration av romer eftersom det har haft program/åtgärdsplaner för utveckling av romska befolkningen sedan 1989 (nuvarande program: 2010-2012) och skapade Statliga rådet för romska folket år 2005.

Trots 40 års sociala och utbildningspolitiska åtgärder för att uppnå full konvergens mellan romer och resten av samhället är detta mål fortfarande långt ifrån att uppnås. Detta beror på flera skäl, som att Spanien försöker återhämta sig från många år under en diktatur, den ekonomiska krisen, ett mångkulturellt samhälle med inte så mycket interkulturalitet, etc.

Andelen analfabetism i den romska befolkningen var 7% år 2013 och 5,5% år 2018 (Hernández et al. 2019), 8,6% år 2011 och 9,85% år 2018 (FSG 2019). 43,3% av den romska befolkningen har fullföljt grundskoleutbildningen (Damonti och Arza Porrás 2014). Denna siffra är 34,9% enligt den senaste FOESSA-undersökningen (Hernández et al. 2019). 50,3% av romska elever hoppar över skolan mellan 5 och 10 dagar per månad (FSG 2013).



Tjeckien

Tjeckien har erfarenhet av strategier för integration av romer och specifika åtgärder riktade mot romer, såsom Decenniet för romsk inkludering, deltagande i EU:s romska nätverk och byggande på erfarenheter från tidigare strategier. Även utan uttrycklig hänvisning till de 10 gemensamma grundprinciperna för romsk inkludering uppfyller konceptet alla principerna.

Konceptet fokuserar framför allt på den socialt exkluderade romska befolkningen, som det delar upp i sårbara grupper. Det enda princip som konceptet inte uppfyller är princip 7 - Användning av gemenskapsinstrument. I grund och botten innehåller konceptet inga referenser till EU:s lagstiftning och politiska ramverk.

En annan svag punkt i konceptet är avsaknaden av budgetar för enskilda åtgärder och indikatorer för deras effekt. Övervakningen av genomförandet avspeglar därför uppfyllandet av enskilda uppgifter, men inte den faktiska påverkan på livet för den romska minoriteten.

Därför finns det trots vissa förbättringar fortfarande många utmaningar som den romska gemenskapen i Tjeckien står inför på grund av bristande genomförande av nödvändiga nationella strategier.



Sweden

Inom ramen för strategin för inkludering av romer har kommunerna en central roll i arbetet med att förbättra situationen för romer, eftersom de ansvarar för aktiviteter som är avgörande för romers möjligheter till inkludering i samhället.

Den ledande organisationen för strategin för inkludering av romer är Länsstyrelsen (Stockholms länsstyrelse). Sedan 2012 har länsstyrelsen samordnat och följt upp insatser inom ramen för strategin. Myndighetens uppdrag inkluderar att stödja kommuner att utveckla arbetsmetoder och metoder för romers inkludering samt se till att dessa sprids till kommuner, regioner och relevanta myndigheter.

Länsstyrelsen har betonat att det behövs en permanent finansiering för kommuner som arbetar strategiskt för romers inkludering. Bristen på finansiering innebär att arbetet blir kortvarigt och projektinriktat. Under coronapandemin har det också blivit tydligt att aktiviteter som ligger utanför den ordinarie linjeorganisationen och som saknar statliga bidrag tenderar att prioriteras ned.



Grekland

I Grekland är den romska befolkningsgruppen utsatt för en mångfasetterad social utestängning inom sektorerna bostäder, sysselsättning, hälsa och utbildning.

En nationell forskning för generalsekretariatet för förvaltningen av EU-fonderna och den icke-statliga organisationen "Efksini Polis", som genomfördes 2008, Enligt uppgifter har 54,7 % av romerna aldrig fått någon skolgång, medan 33,4 % har fått skolgång avslutade bara några betyg i grundskolan, 7% har examen från grundskola, 3,4% har följt vissa betyg i högstadiet utbildning, har 0,5 % avslutat grundskoleutbildning och därmed obligatorisk utbildning, medan endast 1 % har fortsatt till högre sekundärutbildning utbildning.

I Grekland följer det strategiska tillvägagångssättet konceptet från föregående "Integrerat handlingsprogram för social integrering av grekiska romer (2001-2008)" och antar särskilda riktlinjer, med beaktande av slutsatserna från utvärderingen och resultaten av insatserna.

I den integrerade handlingsplanen anges två axlar:

1: Infrastruktur

2: Tjänster.

En viktig slutsats från bedömningen av den integrerade handlingsplanen (2001–2008) är att planen på planeringsnivå svarade mot behovet av och den lägliga karaktären hos den integrerade strategi som bygger på grekiska romers diagnostiserade behov och problem.



Nuläget I partnerländerna

Bulgarien

I dagens postindustriella och globaliserade samhälle är problemet med barns tillgång till skolundervisning och tidigt skolavhopp särskilt viktigt och relevant för EU-länderna.

Ett antal studier i Bulgarien visar att överkoncentrationen av elever som lämnar skolan tidigt är karakteristisk för två typer av skolor som helhet.

Skolor som är de enda skolorna i en bosättning. Andelen icke-inskrivna gymnasieelever som har avslutat grundskolan har nästan fördubblats där. En sådan situation förklaras ofta av att fysisk närhet till skolan är en av de viktigaste förutsättningarna för närvaro i vissa av de mer konservativa och patriarkaliska samhällena i bulgariskt samhälle, och att frånvaron av en skola i bosättningen leder till att eleverna hoppar av eller inte skriver in sig i skolan.

Segregerade skolor i utsatta områden har ett extremt högt antal elever som hoppar av skolan: i Roma-nämnder i stora städer och ibland även i mindre städer finns det skolor där nästan alla elever tillhör den romska minoriteten. Skolsegregation kan ta sig uttryck både som mellan-skolsegregation och inom-skolsegregation med separata romska klasser, men i alla sina dimensioner är det en särskild form av diskriminering som, i romska fall, sammanfaller med sämre kvalitet på utbildningen.

Sammanfattningsvis bör avsegregation av romsk utbildning bli hörnstenen i nationella utbildningsstrategier för att säkerställa lika utbildningsmöjligheter för alla barn tillsammans med en omfattande socialisering.



Rumäninen

Under de senaste tio åren har andelen elever som lämnar skolan i förtid minskat stadigt i Rumänien och landet har satt som mål att nå en andel på 11,3% år 2022. Den högsta andelen elever som lämnar skolan i förtid var 17,3% år 2013, vilket placerade Rumänien efter endast fyra länder med högre andel elever som lämnar skolan i förtid: Italien, Portugal, Spanien och Malta.

Orsakerna till skolavhopp är många och varierande: bristande tillgänglighet och anpassning inom utbildningen, brist på tillgång till teknologi och hjälpmedel i utbildningsprocessen, otillräckliga stödtjänster, brist på anpassad transport, bristande medvetenhet hos familjer om vikten av att utveckla potentialen hos barn/ungdomar med funktionsnedsättningar, diskriminerande eller negativa attityder gentemot skolan. Skolavhopp är ett betydande problem, särskilt på landsbygden. Inom sekundärutbildningen var avhoppstalen 1,5 gånger högre i landsbygdsskolor än i stadsskolor. Ekonomiskt svaga elever ligger efter de mer välbärgade och deras tillgång till högre sekundär- och eftergymnasial utbildning är begränsad. Andelen elever som lämnar skolan i förtid nästan fördubblades bland yrkes- och tekniskt inriktade elever mellan läsåren 2018-2019 och 2019-2020. Denna ökning kan till stor del förklaras av den ekonomiska krisen.

En effekt var att elever med låga studieprestationer blev demotiverade och stod inför en större risk att avbryta studierna än att slutföra programmet de redan var inskrivna i, vilket bidrog till en ökning av ungdomsarbetslöshet och elever som inte var inskrivna i någon form av utbildning eller träning (även kallade NEET). Elever i Rumänien lämnar skolan i förtid av olika skäl, inklusive personliga, familjemässiga, skolrelaterade och sociala faktorer. Det är vanligtvis resultatet av en progressiv och kumulativ process av minskat engagemang.



Tjeckien

Förhindrandet av tidigt avhopp från utbildning och träning (ELET) genom att minska antalet avhopp från utbildningen (med samma definition som Eurostat, vilket innebär "Andelen personer i åldern 18–24 år som har uppnått utbildning på högst nivå ISCED 2 och inte deltar i formell utbildning eller yrkesutbildning") var en av indikatorerna för uppfyllandet av strategin för utbildningspolitiken i Tjeckien fram till 2020 (under ansvar av MEYS).

Denna siffra undersöks av det tjeckiska statistiska centralbyrån genom årlig arbetskraftsundersökning. Målet var att ha mindre än 5,5% av personerna som omfattas av definitionen år 2020. Detta mål har redan uppnåtts. Målet var helt i linje med Europa 2020-strategin, som anger att det bör vara mindre än 10% av individer som lämnar utbildningssystemet i förtid, år 2020.

Formell utbildning: huvudsakliga åtgärder för ELET

Den genomsnittliga avhoppstakten i Tjeckien (6,7%), även om den är lägre än i EU (10,6%), har ökat på senare tid. Dessutom är den i vissa regioner (Ústí nad Karlovy Vary) ännu högre (15%). Frågan om tidiga avhopp tas delvis upp genom utbildning och karriärvägledning, vilket anses vara en förebyggande och ingripande åtgärd för att hantera tidiga avhopp, enligt 2004 års utbildningslag och förordning 72/2005 om vägledning i skolor och skolvägledningsanläggningar. Dock anses det inte uttryckligen vara en kompensationsåtgärd för att hantera tidiga avhopp.

För mer detaljerad information om huvudsakliga åtgärder för ELET, skanna QR-koden



Sweden

I December 1999 beslutade Sveriges riksdag att genomföra Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter och Europeiska stadgan om landsdels- eller minoritetsspråk.

Stockholms kommun har som mål att fram till 2040 ha en skola och förskola för alla oavsett bakgrund, nationell minoritet, språk och andra förutsättningar. Men rapporter om villkoren för romska elever i förskola och skola samt dialoger med romer visar att förhållandena för många romer inte är tillfredsställande.

Romska elever och föräldrar upplever diskriminering och sårbarhet i skolan, och förtroendet och relationen till lärare och annan skolpersonal är lågt, vilket påverkar tillgången till förskola och grundskola.

Det är därför viktigt att förskolor och skolor i Stockholms stad aktivt arbetar mot diskriminering och främjar lika rättigheter och möjligheter i enlighet med Diskrimineringslagen.

I en studie av Diskrimineringsombudsmannen (DO) framgår det att cirka 90 procent av den svenska befolkningen anser att Sverige är ett rasistiskt land och samma antal anser att Sverige är i viss utsträckning fientligt inställt mot romska minoriteten.

För mer detaljerad information om den aktuella situationen i Sverige, skanna QR-koden.



Greece

Enligt Eurostats definition är tidiga skolavhopp de personer som:

- Tillhör åldersgruppen 18-24 år.
- Har en utbildning som högst motsvarar avslutet av grundskolan, vilket motsvarar ISCED-nivå 2 (motsvarande grekisk gymnasieskola) eller kort ISCED.
- Inte har deltagit i utbildnings- och träningsysselsättning under fyra veckor före dagen för insamling av data från arbetskraftsundersökningen.

Skolavhopp är förknippat med:

- Låg utbildningsnivå
- Individnivå
- Högre arbetslöshet
- Lägre löner/låga löner
- Svårigheter med yrkesutveckling
- I viss utsträckning högre risk för brottslighet och social marginalisering

ORSAKER TILL SKOLAVHOPP

- Stereotyper och social utestängning
- Romska barn går vanligtvis i skolenheter i eller nära lägren, de "samlas" till utbildningen inom sin egen grupp medan de är uteslutna från den dominerande gruppen.

Dåliga levnadsvillkor

Svåra levnadsvillkor och ekonomisk fattigdom gör inte utbildningen av romska barn till en prioritet. Människor måste först säkerställa anständiga levnadsvillkor så att de har råd att ta hand om sina barns utbildning.

Svårigheter att komma åt strukturer

Det finns platser i Grekland där det är svårt för romska barn att få tillgång till skolstrukturer (som exempelvis i Kamylovrisi, Lamia).



Introduktion till mentorskap

Mentorer representerar en verklig yrkeskategori, identifierbar bland de didaktiska funktioner som utövas inom skolmiljön. Den främsta uppgiften för denna yrkeskategori är att underlätta processen för professionell integration av nybörjare i de skolenheter där de arbetar.

Informella mentorrelationer har en spontan karaktär och initieras frivilligt mellan två kompatibla personer, varav den ena är mer erfaren och ombeds om psykosocialt stöd. Det finns en klassificering av mentorrelationstyper:

- Utbildningsmentorering är lämplig inom skolor, men också inom universitetsinstitutioner. Denna aktivitet stödjer specialistens inledande yrkesutbildning.
- Introduktionsmentorering syftar till att vägleda individen i början av sin professionella karriär. Det praktiseras ofta av organisationer med syftet att hjälpa nya anställda att anpassa sig till specifika arbetsförhållanden. Denna process förutsätter att mentee i början orienterar sig om organisationens funktionella tillstånd och även om metoden för att utföra den efterfrågade tjänsten.
- Utbildningsmentorering är avsedd för anställda som vill utveckla nya färdigheter eller anpassa sig till nya förändringar i systemet. Rollen som utbildningsmentor kan lätt förväxlas med den som utbildningsinstruktör eller tränare. I en utbildningsmentorrelation är mentorn en erfaren person som är villig att hjälpa nya anställda men som inte har anförtrotts uppgiften.



Mentorering för yrkes- / yrkeskvalifikationer kan tillämpas under orienteringsperioden för att erhålla en kvalifikation. Mentorns roll är att vägleda eleven under hans träning.

Utvecklingsmentorering är effektiv för den allmänna utvecklingen av eleven och yttrar sig genom att ge assistans, vägledning och rådgivning vid olika utvecklings- eller övergångsstadier. Närvaron av en utvecklingsmentor inom en institution är fördelaktig. Den kan underlätta överföringen av anställda till en annan befattning, deras placering i nya projekt och att övervinna problem relaterade till yrkesverksamheten.



Coaching används i stor utsträckning inom företag och idrott, även om det har blivit en del av många livsfärdigheter. Tränaren fokuserar på specifika områden som kräver förbättring eller hjälper till att implementera nya färdigheter och system.



Coaching och mentorskap delar målet att hjälpa andra att växa, utvecklas och nå sin fulla potential. Båda metoderna ger människor möjligheten att ta ansvar för sin egen personliga, livs-, karriär- och affärsutveckling.

Vissa människor använder sig av flera tränare eller mentorer under sitt liv och sin karriär, beroende på deras önskade mål. Du kan ha en livscoach för situationer som rör ditt personliga liv, och du kan arbeta med en affärscoach för dina affärs mål eller med en karriärcoach om du vill utveckla din karriär. Du kan också arbeta med en specialiserad hälsocoach om ditt mål är relaterat till näring och fysisk träning.

Coaching och mentorskap är två liknande utvecklingstekniker som vanligtvis används på arbetsplatsen för att förbättra individuell prestation och färdigheter. Coaching är ofta kortvarigt, medan mentorskap tenderar att vara en pågående process. Coaching syftar till att uppnå specifika färdigheter och mål, medan mentorskap täcker en bredare scenario relaterad till en person, där fokus ligger på både professionella och personliga aspekter.

Coaching är ofta kortvarig och kopplad till organisatoriska prestationer. Å andra sidan är fokus för mentorskap på långsiktiga relationer och bredare utveckling.



Mentoring processer – Mentor vs Mentee

Rollen och ditt ansvar som mentor

1. Agera som en förebild

Som mentor förväntas du vara en person som andra ser upp till och respekterar. Men med erkännande kommer ansvar. Anställda förväntar sig att du sätter standarden för både deras beteende och deras prestationer.

2. Hjälp mentees med sin karriärutveckling

Mentorer kan hjälpa mentees att definiera sin karriärväg genom målsättning. Tillsammans lägger de upp en handlingsplan så att mentees kan nå sina mål inom en specifik tidsram.

3. Ge konstruktiv feedback

Eftersom en mentors roll är att stödja mentees tillväxt och utveckling är det viktigt för dem att ge konstruktiv feedback. Mentorn har erfarenhet som menteen saknar och kan använda den erfarenheten för att guida menteen mot sin önskade destination.

4. Var en coach

En bra mentor vet när man ska använda coachningstekniker och när man ska ingripa med råd. En coach uppmuntrar sina klienter att söka sina egna lösningar. Men en mentor kommer också att ge karriärråd till sin mentee baserat på sin egen karriär.

5. Följ upp mentees framsteg

En mentor bör regelbundet följa upp med sina mentees för att hålla dem ansvariga för de åtgärder de kommit överens om att vidta.



Rollen och ansvaret som mentee- den som blir coachad

1.Var öppen för coachning

Att vara öppen för coachning innebär att låta mentorn ta ledningen och vara öppen och villig att lyssna på deras insikter. Det innebär också att vara mycket engagerad i din egen personliga tillväxt och professionella utveckling.

2.Använd aktiv lyssning

När mentorn talar, använd aktiv lyssning för att förstå och ta till dig den information de delar med sig av. Reflektera över det du har hört för att säkerställa att du har förstått rätt.

3.Var tydlig med dina mål

Du kanske inte vet exakt vilka dina professionella mål är innan du inleder mentor-menteförhållandet. Men du bör veta vilka dina mål för mentor-menteförhållandet är. Du bör också veta åt vilket håll du vill gå så att mentorn vet om de kan hjälpa till eller inte.

4.Be om feedback

En bra mentor kommer att ge gott om feedback, men om du behöver mer bör du aldrig vara rädd för att fråga. Det kan vara obekvämt att ta emot konstruktiv kritik, men det är grundläggande för din professionella tillväxt.

5.Respektera mentorns tid

Mentorn volontärarbetar och lägger ned en del av sin värdefulla tid för att hjälpa dig. Undvik att komma försent till möten och håll förklaringar så kortfattade som möjligt. Du bör också respektera mötestider och undvika att be om ändringar i sista minuten, samt svara på meddelanden eller samtal snabbt.



En bra mentor:

- är engagerad i sin roll
- accepterar skyddet
- kan erbjuda stöd och vägledning
- är effektiv i olika mellanmännsliga relationer
- är en förebild för kontinuerligt lärande
- utstrålar optimism och hopp

Användbara värden

Entusiasm

När du letar efter en mentor bör du fokusera på en mycket viktig aspekt av den potentiella mentorns personlighet.

Ömsesidig respekt

Respekt för andra är inte begränsat till mentorer, men det bör vara med på din lista över krav för din mentor. Mentorer bör veta hur man är taktfull i sina samtal och ha känslomässig intelligens.

Aktivt lyssnande

En mentor måste kunna lyssna på dig. De bör vara engagerade i samtalet och fråga dig för klarhet eller mer information.

Ärlig feedback

Feedback är avgörande för förbättring. En mentor bör skapa långsiktiga mål och kortsiktiga mål för att hjälpa dig att uppnå dina mål.



Bra praxis för mentorskap:

- Lämplig matchning mellan mentor och adept
- Tydliga mål och syften med mentorskapsrelationen
- Ömsesidighet
- Fastställande av tidsramar i relationen
- Planering av aktiviteter över tid



- Regelbunden kommunikation mellan båda parter
- Skapa en stödjande miljö
- Skydda och vägleda adepten
- Erbjuder psykosocialt stöd
- Uppnå en balans i livet
- Karriärutvecklingsråd
- Lära sig nätverkstekniker
- Stöd från ledningen



Mentorskaps tekniker:

Vad är en mentorskapsrelation?

En mentorskapsrelation är en koppling mellan en mer erfaren person och en adept som kan vara yngre eller mindre erfaren. Trots att den senior-junior mentorskapsrelationen är det som vanligtvis kommer i åtanke när någon säger "mentorskap" betyder det inte nödvändigtvis att det alltid är fallet.

Hur bygger man en stark mentorskapsrelation?

Kom överens om förväntningar.

Att dela med sig av hur du kom till den position du befinner dig i och de utmaningar du har överkommit kan vara en bra väg att ta med relationen.

Var engagerad

En av de viktigaste faktorerna för ett framgångsrikt mentorskap är engagemang från både mentorn och adepten. Mentorskap tar tid och energi från båda parter. Båda bör vara dedikerade till att spela sin roll och hjälpa till att bygga en stark relation.

Ge rakt feedback

En mentor har många roller. De är en uppmuntrare, en förespråkare, en coach, ett lyssnande öra, en guide och mycket mer.



Dela berättelser och utmaningar

Mentorer är som mest effektiva när de delar lärdomar från sina egna erfarenheter. Genom att dela din historia med alla dess framgångar och motgångar kan du ta ett steg mot att vara sårbar med din adept.

Koppla ihop din adept med andra personer i ditt nätverk

Som mentor har du förmodligen ett större nätverk än din adept. För att hjälpa dem att fortsätta växa och hitta fler möjligheter kan du överväga att koppla ihop dem med människor i ditt nätverk.

Steg i mentorskap

Steg 1: Initieringsstadiet är när mentorskapsrelationen börjar. Både mentorn och adepten går in i relationen med öppet sinne.

Steg 2: Tillväxtstadiet påverkar både mentorn och adepten. Båda parter finner att de drar nytta av mentorskapsrelationen och är uppfyllda av sina interaktioner.

Steg 3: Separationsstadiet inträffar i de flesta mänskliga interaktioner och mentorskap är inget undantag. Vid denna tidpunkt sker förändringar som gör att båda parter omprövar, omdefinierar och/eller omvärderar relationens värde för framtiden.

Steg 4: Avslutningsstadiet är när relationen avslutas som den en gång var, eftersom målen har uppnåtts och relationen har avslutat sitt formella ändamål.



Det finns flera olika typer av mentorskap

Traditionellt en-till-en-mentorskap

En adept och mentor matchas antingen genom ett program eller på egen hand.

Distansmentorskap

En mentorskapsrelation där de två parterna (eller gruppen) befinner sig på olika platser.

Gruppsmentorskap

En enda mentor matchas med en grupp adepter.

Traditionellt mentorskap med kunskapsöverföring

Erbjuder kunskap, ger råd och delar med sig av sina egna omdömen och erfarenheter. Adepten är en passiv mottagare och lär sig genom att följa modellen hos den erfarna.

Mentorn som adeptens stöd och guide

Samtalet utgår från adeptens mål och frågor, adepten lär sig genom sina egna "aha"-upplevelser. Mentorn agerar som tränare, sparringpartner och coach, lyssnar på adepten och fungerar som en spegel, ger inte råd eller styrning, utan stödjer adeptens egna inlärningsprocess.

Kollegialt mentorskap/omvänd mentorskap

Mentorn befinner sig i en kollegial position gentemot sin adepter/adepter, samtalen utgår från en jämlik dialog.



Fördelar för mentees, adepter (du som får stöd ifrån din mentor)

Naturligtvis får adepter mycket ut av att ha en mentor, men det handlar inte bara om karriärutveckling. Ytterligare fördelar för adepter inkluderar:

- Ökad självförtroende
- Ökad självmedvetenhet
- Utveckling av starka kommunikationsfärdigheter
- Bygga upp ett personligt nätverk inom företaget
- Exponering för nya och olika perspektiv
- Lära sig att självreflektera
- Förbättra målsättning
- Lära sig av andras erfarenheter
- Lära sig att ställa bra frågor
- Få stöd från någon
- Få någon som förespråkar för ens intressen
- Ökad möjlighet till befordran
- Ökad jobbtillfredsställelse



Mall för mentorskap och möten med din mentee: Mentorskap Engagemang

	Uppfylla mål	Dagordning för mötet
1:a mötet	Upprätta relationen och börja bygga förtroende, definiera den allmänna riktningen och förväntningarna på förhållande	Utför relationella intervju, Definiera inlärningsbehov och ställ förväntningar, Sätt agenda för nästa möte
2:a mötet	Utöka relationen och fortsatt bygga förtroende, förtydliga lärandet mål och fastställa preliminära mål	Genomför relationskontroll, ställ frågor för att fastställa initiala mål, sätt dagordning för nästa möte
3:e mötet	Utöka relationen och fortsatt att bygga förtroendeanvändning effektivt dialogblad för att tydligt diskutera din mentorfråga eller utfärda	Genomför relationsincheckning, diskutera lärandemål med hjälp av dialogmodul, sätt agenda för nästa möte



Plan för mentorskap

Adept:

Fyll i efter dina behov med mötesresultat som överenskommits av båda, mentor & adept och lagts till efter varje möte

Handledare:.....

Mentorplan och logg över sessioner	
Undantaget startdatum	
Förväntat slutdatum	
Adeptens lärandemål	
<p>Möte 1 Datum: Plats och/eller metoder: Mötet kommer att ta itu med: [ange ämnet av intresse] Mötesresultat:</p> <p>Möte 2 Datum: Plats och/eller metoder: Mötet kommer att ta itu med: [ange ämnet av intresse] Mötesresultat:</p> <p>Möte 3 Datum: Plats och/eller metoder: Mötet kommer att ta itu med: [ange ämnet av intresse] Resultat av mötet:</p>	
Planerad frekvens för mötena	<input type="checkbox"/> Månadsvis <input type="checkbox"/> Varannan månad <input type="checkbox"/> Kvartalsvis <input type="checkbox"/> Övrigt:
Avsedd metod för Möten	<input type="checkbox"/> Personlig <input type="checkbox"/> videokonferens <input type="checkbox"/> Telefon
Anmärkingar	
Underskrifter: (Mentor och adept) (håller med ovanstående- nämnd)	Adept: Handledare:



Frågor och svar:

1. Vad är en mentor?

- En mentor är någon som har mer erfarenhet än dig inom sitt område och erbjuder vägledning och råd om hur man lyckas. Mentorer är vanligtvis personer som har befordrats eller arbetat på ett företag i många år. Jag tycker att mentorer är viktiga eftersom de hjälper nya anställda att lära sig om företagskulturen och förstå förväntningar. De ger också stöd när du är osäker på något.

2. Vad är mentorskap?

- Mentorskap är när en person söker vägledning från någon som har mer erfarenhet än dem. Det är en relation där båda parterna gynnas eftersom de lär sig olika färdigheter av varandra. Jag hade en mentor som hjälpte mig med mina strategier och lärde mig nya sätt att förbättra mitt arbete. Hon gav mig också råd om hur jag skulle hantera vissa situationer på jobbet.

3. Vilka olika typer av mentorer finns det?

- Det finns många olika typer av mentorer. Vissa mentorer är formella mentorer, vilket innebär att de har tilldelats att vara mentorer av en organisation eller institution. Andra är informella mentorer, vilket innebär att de hjälper sin adepter utan att bli ombedda att göra det. Slutligen finns det självmentorer, vilket är personer som lär sig genom böcker, onlinekurser eller andra resurser.

4. Är det möjligt att ha flera mentorer samtidigt?

- Det är möjligt att ha mer än en mentor samtidigt, men jag tror inte att det skulle fungera bra för mig personligen. Jag tycker att det fungerar bäst för mig att ha en mentor som är tillgänglig för att besvara frågor eller ge råd när det behövs, eftersom jag kan få alla mina frågor besvarade utan att behöva kontakta flera personer. Men jag anser att det är viktigt att ha mentorer med olika kompetensområden så att man kan lära sig från olika perspektiv.



5. Hur kan jag hitta en bra mentor för mig?

- Jag har upptäckt att jag lär mig bäst av personer som har mer erfarenhet än mig inom sitt område, men inte så mycket att de är för högt uppsatta för att vara tillgängliga. I mitt förra jobb hade jag möjlighet att arbeta med någon som passade den beskrivningen, och det var fantastiskt eftersom han kunde besvara alla mina frågor och erbjuda råd om hur jag kunde förbättra min egen prestation. Han hjälpte mig också att navigera genom vissa utmaningar jag stötte på på jobbet.

6. Varför behöver människor mentorer?

- Mentorer ger vägledning och stöd för dem som behöver det. De är någon du kan vända dig till när du har frågor eller funderingar om något. Jag tycker att mentorer är så värdefulla eftersom de ger råd som bygger på deras egna erfarenheter. Detta hjälper dem att dela information som är relevant för det du går igenom.

7. En bra mentor har tålamod, empati och en vilja att lära sig av sin adept.

- De kan lyssna på sin adepts oro och ge råd eller resurser vid behov. Jag är någon som värderar relationer och kommunikation, så dessa färdigheter kommer naturligt för mig. Jag tycker också om att lära mig nya saker, vilket hjälper mig att vara öppensinnad och mottaglig för mina adepts idéer.

8. Jag har inte varit mentor tidigare, kan jag bli det ändå?

- Ja, det är möjligt att bli mentor utan tidigare erfarenhet. Faktum är att jag har gjort det själv i min tidigare roll som lärare. När jag först började undervisa hade jag ingen tidigare erfarenhet av att vara mentor. Men jag kunde använda mina kommunikationsfärdigheter för att hjälpa elever att förstå begrepp som de hade svårt med. Detta hjälpte mig att utveckla min förmåga att vara mentor för andra."



9. Hur vet man när de har nått sina mål som coach/mentor?

- Jag tror att att sätta upp mål är en viktig del av att vara en framgångsrik coach eftersom det hjälper mig att hålla koll på mina framsteg och ger mig något specifikt att arbeta mot. I min senaste roll satte jag månatliga mål för mig själv och mina teammedlemmar, vilket hjälpte oss alla att hålla fokus på våra mål. I slutet av varje månad skulle vi se över våra mål tillsammans och diskutera hur vi kan förbättras. Denna process var till hjälp för både individuell tillväxt och teamutveckling.

10. Vilka är några gemensamma egenskaper som framgångsrika coacher/mentorer delar?

- Jag tror att en av de viktigaste egenskaperna som framgångsrika coacher/mentorer delar är deras förmåga att motivera andra. Jag tycker att när någon har en positiv attityd är det mer sannolikt att de uppmuntrar sina adepter att göra detsamma. En annan egenskap som många framgångsrika mentorer har gemensamt är deras vilja att lära av sina misstag. Detta visar att de är ödmjuka nog att veta att de inte har alla svar och är villiga att be om hjälp när det behövs.

11. Vad är coaching och hur skiljer det sig från mentorskap?

- Coaching är mer aktivt än mentorskap. När jag coachar någon kommer jag aktivt att hjälpa dem att hitta lösningar på problem eller lära dem nya färdigheter. I min sista roll som projektledare coachade jag mina teammedlemmar i hur man slutför uppgifter och löser problem. Mentorskap är annorlunda eftersom det mer är en vägledande process. Jag skulle ge råd och förslag, men i slutändan skulle jag låta min adept att fatta sina egna beslut.



12. Vilken typ av färdigheter bör en person ha för att vara en effektiv coach eller mentor?

- Jag tror att en effektiv coach eller mentor bör ha tre nyckelfärdigheter. Först måste de kunna kommunicera effektivt med sin adept. Det innebär att både kunna lyssna och tala, ställa frågor vid behov och se till att du förstår vad adepten säger. För det andra måste de ha empati. Att vara empatisk tillåter dem att relatera till sin adepts känslor och upplevelser. Slutligen måste de organiseras och förberedas. Mentorerna som är organiserade och förberedda blir bättre på att sätta upp mål och att hålla deadlines."

13. Vilka är några av utmaningarna förknippade med att vara coach eller mentor?

- Coachning eller mentorskap är ett utmanande men givande jobb eftersom du hjälper någon att utveckla sina färdigheter och talanger. En av de största utmaningarna jag har ställts inför som mentor var när min adept inte nådde våra mål för kvartalet. Vi hade ett möte där vi diskuterade vad som gick fel och hur vi kunde förbättra oss under nästa kvartal. Min adept förstod varför de inte presterade bra och bestämde sig för att förbättra sig under nästa kvartal.



Utvärdering

Denna del ger information om förståelsen av fördelarna och utmaningarna med att använda deltagande förhållningssätt för utvärdering utveckla färdigheter för att planera och genomföra en deltagande utvärderingssession. Syftar dessutom till att stimulera ytterligare peer learning och stöd och klargöra frågor som fortfarande är förvirrande för vissa medlemmar i gruppen. Det övergripande målet med modulen är att utveckla deltagarnas konstruktiva tänkande och planeringsförmåga.

Varje deltagare får ett litet papper och ombeds att skriva en fråga om de ämnen som tas upp i utbildningen, särskilt relaterat till något de inte är säkra på. Alla papper samlas sedan i en låda. Deltagarna turas om att ta ut en fråga ur lådan och läsa upp den för hela gruppen. Alla som har ett svar uppmanas att kommunicera det. Flera svar eller kommentarer är möjliga för varje fråga. Detta fortsätter tills alla frågor har behandlats.

Deltagarna delas in i grupper om fyra/fem och ber att svara på frågorna i hangouten. Rekommenderat är att deltagarna delas upp på det sättet så att medlemmarna i grupperna har saker gemensamt (ursprungsort, arbete, utbildning, intressen). Representanter för varje grupp kommer att dela med sig av huvuddelarna i svaren. Allmän diskussion om deltagarnas bidrag till programmet följer.



Exercise: Evaluation form at the end

- Vad förväntade du dig av denna utbildningskurs?
- I vilken utsträckning har dina förväntningar uppfyllts? Förklara varför.
- Upprepa de tre viktigaste sakerna du har lärt dig från denna kurs.
- Hur nöjd är du med ditt eget bidrag till utbildningskursen? (1 = dåligt; 5 = utmärkt)
- Hur mycket uppskattar du samarbetet med de andra deltagarna under grupparbeten?
- Upprepa de tre mest betydelsefulla bidragen du har gjort till utbildningskursen.
- Hur kommer du att använda de idéer du har lärt dig i denna utbildningskurs?
- Vad gillade du mest med denna utbildningskurs?
- Vad gillade du inte eller gillade mindre med denna utbildningskurs?
- Hur säker känner du dig på att implementera det du har lärt dig i praktiken?
- Vilka specifika element eller aktiviteter kommer du att implementera som ett resultat av din deltagande i denna utbildningskurs?



TILLÄGG

Profil av mentor för romska människor

Metodologi

I processen att detaljera de nödvändiga färdigheter, kompetenser och värderingar som en mentor bör ha kombinerade vi teoretisk forskning med fältarbete genom en abduktiv ansats.

För det första genomförde vi teoretisk forskning för att definiera vad mentorskap innebär samtidigt som vi beaktade situationen och bakgrunden för den romska gemenskapen i varje land, inklusive graden av segregerade skolor, frånvaro och andelen romska barn som når högre utbildning.

Dessutom var det viktigt för oss att skapa en guide som kan användas som modell på europeisk nivå. Som en del av vår metodplanering var det därför mycket viktigt att utbyta perspektiv med andra organisationer som också arbetar inom samma område och har erfarenhet av mentorskap, inklusive socialarbetare, lärare, psykologer och interkulturella medlare bland andra yrkesverksamma. För att omsätta detta i praktiken organiserade varje partner i sitt eget hemland två lokala möten där organisationer som NGO:er, skolor och andra enheter som arbetade med mentorer och adepter bjöds in, liksom mentorer/adepter själva som förklarade sina egna erfarenheter och hur de gynnades av denna instruktionsmetod.

För det andra, för att främja denna strategi för ytterligare delning och inkludering av fler länder i definitionen av mentorns profil, innefattade en mycket viktig del av vår metodologiska design genomförandet av minst 10 intervjuer, riktade till experter inom utbildning, socialt arbete och NGO:er såsom kulturmedlare, psykologer och projekttekniker. Intervjuerna genomfördes genom att leverera en online-enkät utformad via plattformen "EU Surveys" som intervjupersonerna kunde fylla i hemifrån för att underlätta processen. Denna enkät översattes till 7 olika språk för att nå så många som möjligt (polska, engelska, spanska, rumänska, svenska, bulgariska, grekiska och litauiska).



Målet var att denna enkät skulle besvaras inte bara av yrkesverksamma inom varje partners land utan även av andra europeiska länder, vilket möjliggjorde en bredare syn på mentorskap. Frågorna utformades specifikt för att samla in maximal och detaljerad information om mentorns profil; hans/hennes sociala, kulturella och utbildningsmässiga bakgrund, hans/hennes förmågor, färdigheter (mjuka och hårda), hans/hennes personliga lämplighet, attityd och kärnvärderingar.

Distributionen och spridningen av denna enkät var en av våra huvudstrategier för att få insikt i mentorns profil, för att skapa en referensmodell som kan användas på europeisk nivå vid genomförandet av mentorskap.



Analys

Som förklarades i föregående avsnitt, för att på ett adekvat sätt definiera mentorns profil tillsammans med de färdigheter som krävs för att framgångsrikt etablera en relation mellan mentor och adept, delades en enkät ut till olika experter inom områdena utbildning, socialt arbete, kulturmedlare, psykologer och projekttekniker, varav 96,51 % har eller har haft erfarenhet av att arbeta med socialt utsatta grupper (romer, migranter, personer med funktionsnedsättning, arbetslösa, NEETs etc.) i olika åldrar, från så unga som 5 år till vuxen ålder (18-24). Det kan dock konstateras att de flesta adepter är unga, antingen tonåringar som fortfarande går i obligatorisk skolgång eller unga vuxna som står inför att träda in på arbetsmarknaden.

Denna grad av intersektionalitet som beaktar faktorer som ålder, kön, etnicitet, ekonomisk och kulturell kontext är precis det som gör det möjligt för oss att få en djupare insikt i vårt forskningsobjekt.

Dessutom sker identifieringsprocessen av målgrupperna just genom att beakta de sociala och kulturella faktorer som nämnts ovan, vilket möjliggör en utvärdering av graden av social utestängning, sårbarhet och diskriminering av de målgrupper som experterna inom social inkludering avser att stödja.

Totalt har 86 enkäter fyllts i av experter, både män och kvinnor (men framför allt kvinnor), från olika europeiska länder som inte bara tillhör de europeiska partnerskapens hemländer utan också andra nationaliteter. Några av dessa länder är Rumänien, Bulgarien, Sverige, Litauen, Skottland, Spanien, Grekland, Tjeckien, Slovakien, Turkiet, Albanien, Montenegro osv. (bland många andra) för att få en bredare överblick över tillämpningen av metoden på europeisk nivå.

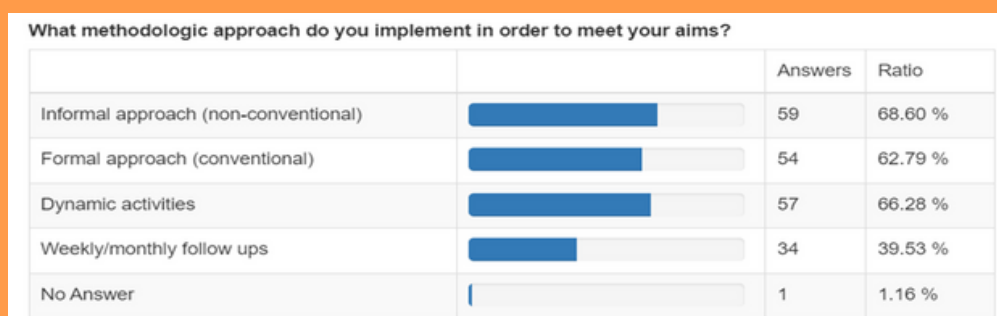


De flesta av experterna (mer än hälften) som tillhör olika skolor, icke-statliga organisationer och organisationer över hela Europa har omfattande erfarenhet av att implementera mentorskapspraxis, faktiskt mer än ett års erfarenhet (54,65 %).

Med mentorskapspraxis avser vi stöd och följeslagning av minderåriga, interkulturella medlare, vägledning för dem som behöver det och implementering av positiva referensmodeller, som alla verkar vara bekanta med och integrerar i sin metodik, som vi kan se i denna graf:



För att uppnå det gemensamma målet om social inkludering, deltagande och utbildningssucces implementerar många en liknande metodiskt tillvägagångssätt, inklusive dynamiska aktiviteter (68,60 %) och vecko-/månadsuppföljningar mellan mentor och adept (39,53 %).



Det intressanta är att det finns en uppdelning inte bara mellan länder utan också inom samma land när det gäller mer konventionella eller okonventionella modeller. Mer konventionella metoder används av 62,79 % medan ovanligare metoder används av 68,60 %, där de senare är mest använda i Sverige, Rumänien, Bulgarien och Spanien.

Andra tekniker som används för att uppnå målen inkluderar främjande av romsk kultur, arbete med personlig tillväxt, aktiviteter mellan mentor och adept samt stöd i utbildningsprocessen genom direkt kontakt med samhället, skolor och familjer. Denna tvärsnittsansats är avgörande för att bygga förtroende, öka självförtroende och säkerhet samt kunna identifiera varje adepts unika verklighet.

Den främsta resursen som används för att skapa en relation och ha en långsiktig påverkan på adeptens liv är betoningen på användningen av humankapital (77,91 %). Det vill säga, när det gäller mentorskap är de viktigaste tillgångarna mänskliga värden och etik, som respekt, empati, initiativtagande och uppmuntran. Dessa värden kan göra stor skillnad när det gäller att hjälpa adepten i deras utbildnings- och personliga process.

Dessutom är det viktigt att skapa en trygg miljö där adepten fritt kan uttrycka sig (58,14 %) och att använda de senaste digitala resurserna (55,81 %) ur ett utbildningsperspektiv, så att adepten kan få bredare kunskap om utbildningsverktyg som kan vara till nytta i framtiden.



Några av de bokstavliga citaten från experter om vad de personligen lägger störst vikt vid när det gäller framgången för deras projekt inkluderar: "stöd, vi försöker vara en guide för förbättringen av våra användares villkor" (utbildare från Fundació Privada Pere Closa i Spanien), "tid som erbjuds varje person för att lyssna noga på deras materiella och andliga behov" (socialarbetare från Rumänien), "målformulering, uppföljning av framsteg, vara tillgänglig, uppmuntra och stödja" (jobbcoach från Sverige), "regelbundna möten, vi hjälper familjer och yrkesverksamma att förbereda en "familjekonferens" - ett möte där en familj och deras nära och kära samlas för att hitta en lösning på deras svåra familjesituation" (utbildare från Lata i Tjeckien) och ett sista citat från en socialarbetare i Bulgarien "aktivt beteende på arbetsmarknaden och önskan att förvärva/förbättra kunskaper och färdigheter hos mina adept."

Som vi kan se, är det främsta behovet en trygg miljö där adepten verkligen kan utveckla sin fulla potential, vilket kan ha en positiv inverkan senare i livet inte bara i skolan utan också när det är dags att inta arbetsmarknaden. Det enda sättet att garantera denna framgång, som de flesta experter påpekar, är genom att samarbeta med familjerna, engagera sig långsiktigt och erbjuda en plats där de som behöver hjälp kan höras och inte dömas.






När det gäller de färdigheter och sociala bakgrund som krävs för en mentor är det intressant att analysera resultaten där vissa aspekter sammanfaller medan andra inte gör det.



För det första, när det gäller socio-kulturell bakgrund har det visat sig att detta inte är lika relevant som utbildningsnivå eller erfarenhet, vilket innebär att mentorn kan komma från antingen arbetarklass eller medelklassbakgrund utan att detta är en avgörande faktor för deras arbete och förmågor.

Även om vissa anser att mentorer förmodligen oftast kommer från medelklassbakgrund, tror de flesta, lyckligtvis, att detta inte är relevant och faktiskt, om adepten kommer från en arbetarklassbakgrund, verkar det mer logiskt att mentorn är bekant med denna miljö för att verkligen kunna skapa en koppling och empati med adeptens situation.

I de flesta fall läggs betoningen främst på praktisk och utbildningserfarenhet som en av de viktigaste aspekterna att ha i åtanke när det gäller mentorskap.

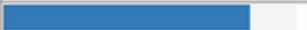




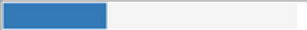
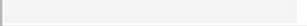
Education		Answers	Ratio
University Degree		35	40.7 %
Training		38	44.19 %
Secondary education		6	6.98 %
Primary education		3	3.49 %
No Answer		4	4.65 %

Som vi kan se är utbildning visserligen viktigt, men istället för att fokusera på utbildningsnivå är den viktigaste egenskapen för en mentor att ha professionell träning (44.19%) (helst mer än ett år enligt resultaten) för att verkligen kunna möta och hjälpa dem i behov som en positiv förebild.

Det som är ännu mer intressant att titta på är de personliga förmågorna och färdigheter som dessa experter anser vara nödvändiga för att bli en bra mentor:



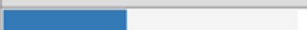



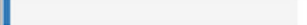
Personal aptitudes

		Answers	Ratio
Social awareness		72	83.72 %
Initiative		57	66.28 %
Core-values (respect, non-discrimination, equality)		72	83.72 %
Empathy/understanding		70	81.4 %
Critical perspective		47	54.65 %
Curiosity		30	34.88 %
No Answer		0	0 %

Social medvetenhet (83,72%), kärnvärden (83,72%) och empati (81,4%) sticker verkligen ut som egenskaper som är nödvändiga för någon som kommer att arbeta med ungdomar och människor i svåra situationer. Detta är grunden som behövs för att kunna tillämpa goda metoder. När man tittar på några av de kvalitativa svaren från öppna frågor i enkäten, betonas kärnvärden som att vara en positiv förebild, en långsiktig investerare och guide för ungdomar samt att vara en aktiv lyssnare. Det enda sättet att verkligen göra skillnad är att lyssna på dem som mentoring riktar sig till, det vill säga adepterna.

Men en bra attityd och personliga kärnvärden räcker ändå inte, dessa måste också kompletteras med en specifik uppsättning färdigheter:

Competencies/skill set

		Answers	Ratio
Soft skills (Word, Excel, ppt)		36	41.86 %
Conflict resolution		67	77.91 %
Critical analysis		60	69.77 %
Adaptability		65	75.58 %
No Answer		2	2.33 %

Konfliktlösnings (77,91%), att ha en kritisk synvinkel (69,77%) och att kunna anpassa sig (75,58%) är alla mycket viktiga kompetenser som krävs för att skapa en relation med adepten.



Med några kvalitativa resultat från experterna citerar många den nära närheten mellan mentor och adept som går utöver en konventionell relation mellan lärare och elev. En mentor/adept-relation ska inte förväxlas med en lärare-elev-relation, den förra omfattar ett mycket större spektrum av aspekter av adeptens liv, och skiljer sig från ett traditionellt makt- och auktoritetsförhållande som till exempel med lärare.

Låt oss inte glömma att mentorer, som framgår av denna forskning, också tenderar att vara ganska unga och inte är auktoritetsfigurer utan guider som utvecklar en mycket närmare relation med adepten utanför skoltid.

Mentorn är inte bara någon som följer upp adeptens betyg utan som också påverkar adeptens personliga liv och familjeliv, varför att kunna anpassa sig, vara empatisk och socialt medveten är alla nödvändiga egenskaper för att verkligen skapa en relation.

Med detta sagt har mentorn en inverkan på många olika livsområden för adepten, inte bara ur en professionell synvinkel utan även i termer av personlig utveckling.

In which areas can the mentor support his/her mentees?

	Answers	Ratio
Career strategies	56	65.12 %
Leadership behaviour / Assertiveness	40	46.51 %
Marketing (self- Presentation)	31	36.05 %
Presentation's technique	30	34.88 %
Conflict management	52	60.47 %
Work division and time management	40	46.51 %
Contacts from own network/ Networks	29	33.72 %
Compatibility family-career	34	39.53 %
No Answer	11	12.79 %



Som vi kan observera, mentorns inflytande, personliga liv, familjeliv, yrkesliv, självkänsla och allmän syn på livet. Några av huvudkategorierna relaterade till arbete inkluderar karriärstrategier (65,12 %), arbetsfördelning och tidshantering (46,51 %) och marknadsföring (36,05 %) medan andra omfattar sociala färdigheter och familjeliv som konflikthantering (60,47 %) ledarskap (46,51 %) och kompatibilitet mellan familj och karriär (39,53 %).

Av denna anledning, som vi såg tidigare, måste mentorn vara i besittning inte bara av vissa personliga egenskaper och kärnvärden utan också hårda färdigheter och till och med digitala färdigheter som nätverk, att veta hur man navigerar i digitala plattformar och utbildning som kan gynna adept senare i livet.





Mentorns inverkan går utöver vad en konventionell pedagog kan göra och, viktigast av allt, kan det påverka adepten senare i livet, forma honom/henne personligen och professionellt.

Dessutom är det allmänt överens om att detta förhållande inte bara är för en skoltermin utan pågår, åtminstone ett år eller till och med mer, kanske hela livet beroende på hur det går. Mentorn har inte bara en relation till adepten utan till hans/hennes omgivning, familj och gemenskap.



Slutsats:

What do you think are the long term impacts/goals of a mentor-mentee relationship?

		Answers	Ratio
Educational success		27	31.4 %
Social inclusion		43	50 %
Comprehensive and inclusive education		13	15.12 %
No Answer		3	3.49 %

Mentorskapsmetodiken sträcker sig bortom ett traditionellt förhållande mellan studenter och lärare och bortom ett rent ekonomiskt och arbetsmässigt mål, som även om det ingår, det slutliga målet, som de intervjuade experterna och organisationerna påpekar, inte bara är att skaffa sig tekniker för att komma in på arbetsmarknaden utan att gå utöver det, för att nå social inkludering och täcka alla aspekter av adeptens liv så att han/hon kan känna sig mer säker på sina förmågor, känna stolthet över sin egen hud och känna sig hörd.

Det enda sättet att nå detta mål är genom mentorskap, en metodik som genom årtionden bevisats som den mest effektiva utbildningsmetoden som gynnar båda parter, mentor och adept.



"MENTORING TOOLKIT FOR ROMANI CHILDREN AND YOUTH EARLY SCHOOL LEAVING"



Co-funded by
the European Union

MENTORING PROGRAMME FOR ROMA
YOUNGSTERS SUPPORT AND TACKLING ON
EARLY SCHOOL LEAVING

2021-1-SE01-KA220-ADU-000026290