„WORLD CAFE". Kim są specjaliści pracujący z migrantami?

World Café to metoda współpracy oparta na dyskusji, której celem jest analiza i doskonalenie umiejętności oraz ról specjalistów pracujących z migrantami.
Jej główne cele obejmują wymianę pomysłów i doświadczeń, ocenę narzędzi i procedur, poprawę usług wsparcia oraz określenie podstawowych kompetencji dla każdej roli zawodowej. Zrozumienie ról i kompetencji specjalistów pracujących z migrantami ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia skutecznych i skoordynowanych usług wsparcia. Migranci często stają przed złożonymi wyzwaniami, w tym problemami prawnymi, kulturowymi, językowymi, psychologicznymi i zdrowotnymi, które wymagają specjalistycznej i interdyscyplinarnej pomocy. Dzięki jasnemu zdefiniowaniu obowiązków i umiejętności każdego specjalisty, takiego jak mediatorzy kulturowi, prawnicy, pracownicy służby zdrowia i nauczyciele języków, łatwiej jest stworzyć uporządkowany i skuteczny system wsparcia. Ta jasność pomaga uniknąć luk lub nakładania się usług, poprawia współpracę między specjalistami i zapewnia migrantom najbardziej odpowiednie wskazówki i pomoc. Ponadto dobrze zdefiniowane ramy pozwalają na ciągłe doskonalenie, umożliwiając specjalistom rozwijanie nowych umiejętności i dostosowywanie się do zmieniających się potrzeb.
Zrozumienie tych ról sprzyja również wzajemnemu uznaniu i szacunkowi wśród członków zespołu, tworząc bardziej integracyjne i efektywne środowisko pracy. Ostatecznie wzmocnienie wiedzy fachowej i koordynacji specjalistów pracujących z migrantami prowadzi do lepszych procesów integracyjnych, poprawy dobrostanu migrantów i większej spójności społecznej.

Cel działania i wyniki

- Dyskusje mają na celu przeprowadzenie interdyscyplinarnych badań i dogłębnej analizy danych przydatnych w świadczeniu usług na rzecz imigrantów, aby zagwarantować spójność usług i ulepszyć projekt wsparcia.

- Oczekiwanym rezultatem dyskusji grupowej byłoby uzgodnienie, czy należy wprowadzić jakieś zmiany w pracy, sprawdzenie, czy narzędzia są odpowiednie, ocena oczekiwań i wreszcie wspólne uzgodnienie najlepszej procedury pracy.

- *Można zastosować podział na cele ogólne i szczegółowe:*
  - porównanie pomysłów
  - sprawdzenie wykorzystywanych narzędzi
  - ocena osobistych oczekiwań
  - hipoteza proceduralna

Krótki opis / zakres działania / narzędzia / praktyki

- Działanie polega na spotkaniu przy 3 stołach po 5 osób i zastanowieniu się, jakie umiejętności powinien posiadać każdy specjalista pracujący z imigrantami.
  Można je wykorzystać do usprawnienia procesu przyjmowania imigrantów przy użyciu dostępnych narzędzi. Uczestnicy dzielą się swoimi opiniami lub pomysłami dotyczącymi zadań specjalistów. Uczestnicy będą siadać przy każdym stole po kolei, aby umożliwić rotację i omówienie każdego zawodu. Wyjątkiem będzie jeden uczestnik, który pozostanie przy tym samym stole, ponieważ będzie miał za zadanie notować wypowiedzi przy każdym stole, aby przekazać nowym uczestnikom to, co już zostało powiedziane, i umożliwić im przedstawienie własnych pomysłów.

- Pozwala to przeanalizować umiejętności profesjonalistów i poprawić je, aby wiedzieć, w jakim kierunku Państwo zmierzają. Porównanie jest doskonałą praktyką pozwalającą wydobyć najprostsze elementy, które mogłyby pozostać ukryte.

Informacje o autorach

- Alessandra Dal Pozzolo, Studio Progetto Soc. Coop.Soc.

Zasoby

- 1 godzina, opisy 6 specjalistów, około 15/20 uczestników, jedna duża sala lub oddzielne małe sale, aby pomieścić stoły, krzesła i stoły, flipcharty, markery. Jeśli Państwo chcą, warto dodać kawę, herbatę, napoje i ciastka lub podobne przekąski.

Plan i harmonogram (jeśli dotyczy)

1. przygotować 3 lub 4 stoły z 1 flipchartem (lub białym obrusem) i kilkoma kolorowymi markerami
2. Proszę podzielić uczestników na 3 lub 4 małe grupy po 4/5 osób.
3. proszę wybrać gospodarza dla każdego stołu: osobę, która pozostanie przy stole, gdy inni odejdą, i powita podróżnych z innych stołów na kolejną rundę rozmów. Będzie ona również miała za zadanie krótko podzielić się kluczowymi spostrzeżeniami z poprzedniej rozmowy, aby inni mogli połączyć i rozwinąć pomysły z swoich stołów.
4. każdy stół będzie miał temat do dyskusji: w naszym przypadku były to 2 zawody związane z pracą z migrantami do odkrycia (mediator kulturowy, pracownik recepcji, pracownik ds. integracji, pracownik służby zdrowia/sanitarnej, prawnik, nauczyciel języka)
5. wyjaśnij zasady metodologii World Café: mają Państwo czas (10 minut na każdy stół/rozmowę), którego należy przestrzegać; po upływie tego czasu muszą Państwo zmienić stół; każda opinia, pomysł i wkład są właściwe!
6. Uczestnicy rozpoczynają dyskusje przy każdym stole, zapisując wskazówki/słowa kluczowe na tablicy flipchart/obrusach. Po 10 minutach moderator dzwoni dzwonkiem, a grupy zmieniają stoły. Runda kończy się, gdy wszystkie grupy odwiedzą wszystkie stoły.
7. Na plenum każdy gospodarz przedstawia temat dyskusji i wyniki osiągnięte przy swoim stole.
8. facylitator może dodać komentarze, a w naszym przypadku podać definicję profesjonalistów pracujących z migrantami.

Metodologia i odniesienia (kontekst)

- **Metodologia World Café** to ustrukturyzowany proces konwersacyjny mający na celu ułatwienie otwartego i kreatywnego dialogu w małych, rotacyjnych grupach. Została opracowana w **1995 roku** przez **Juanitę Brown i Davida Isaacsa** w Stanach Zjednoczonych. Metoda ta powstała w sposób naturalny, gdy zorganizowali oni spotkanie w swoim domu i z powodu nieoczekiwanego deszczu ustawili małe stoły do dyskusji z papierowymi obrusami, na których goście mogli zapisywać swoje pomysły. Ta spontaniczna forma zainspirowała ustrukturyzowane podejście, które stało się podstawą World Café.

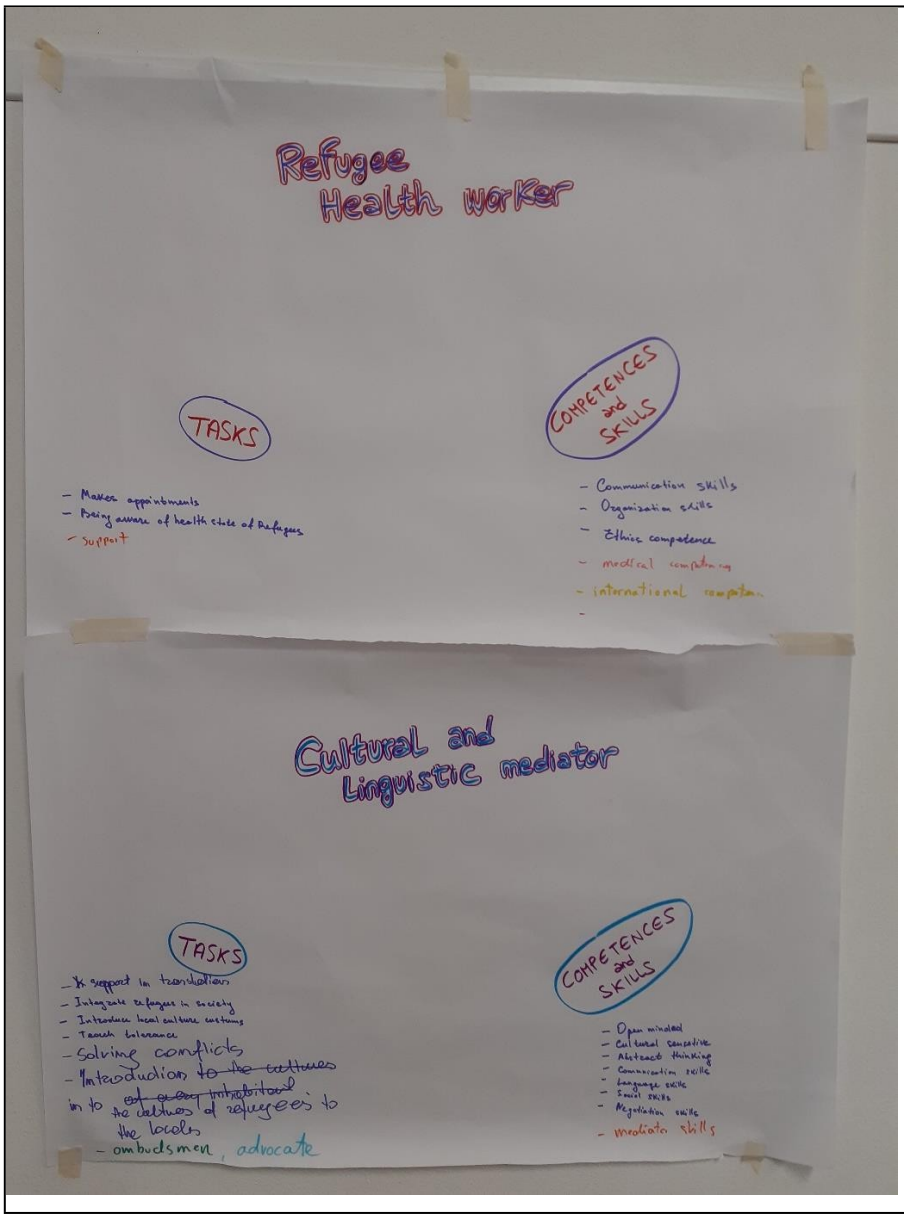
- Metodologia opiera się na zasadach **wspólnego dialogu, aktywnego słuchania i dzielenia się wiedzą**. Uczestnicy angażują się w rozmowy przy małych stolikach, omawiając określony temat przez ograniczony czas, a następnie przechodzą do innych stolików. „Gospodarz stolika" pozostaje, aby podsumować kluczowe punkty dla nowych uczestników, zapewniając ciągłość. Pod koniec rotacji spostrzeżenia ze wszystkich dyskusji są syntetyzowane podczas sesji plenarnej.
- World Café zostało od tego czasu szeroko przyjęte w różnych dziedzinach, w tym w biznesie, edukacji, rozwoju społeczności i tworzeniu polityki, jako narzędzie **zachęcające do zbiorowej inteligencji, innowacji i integracyjnego podejmowania decyzji**.

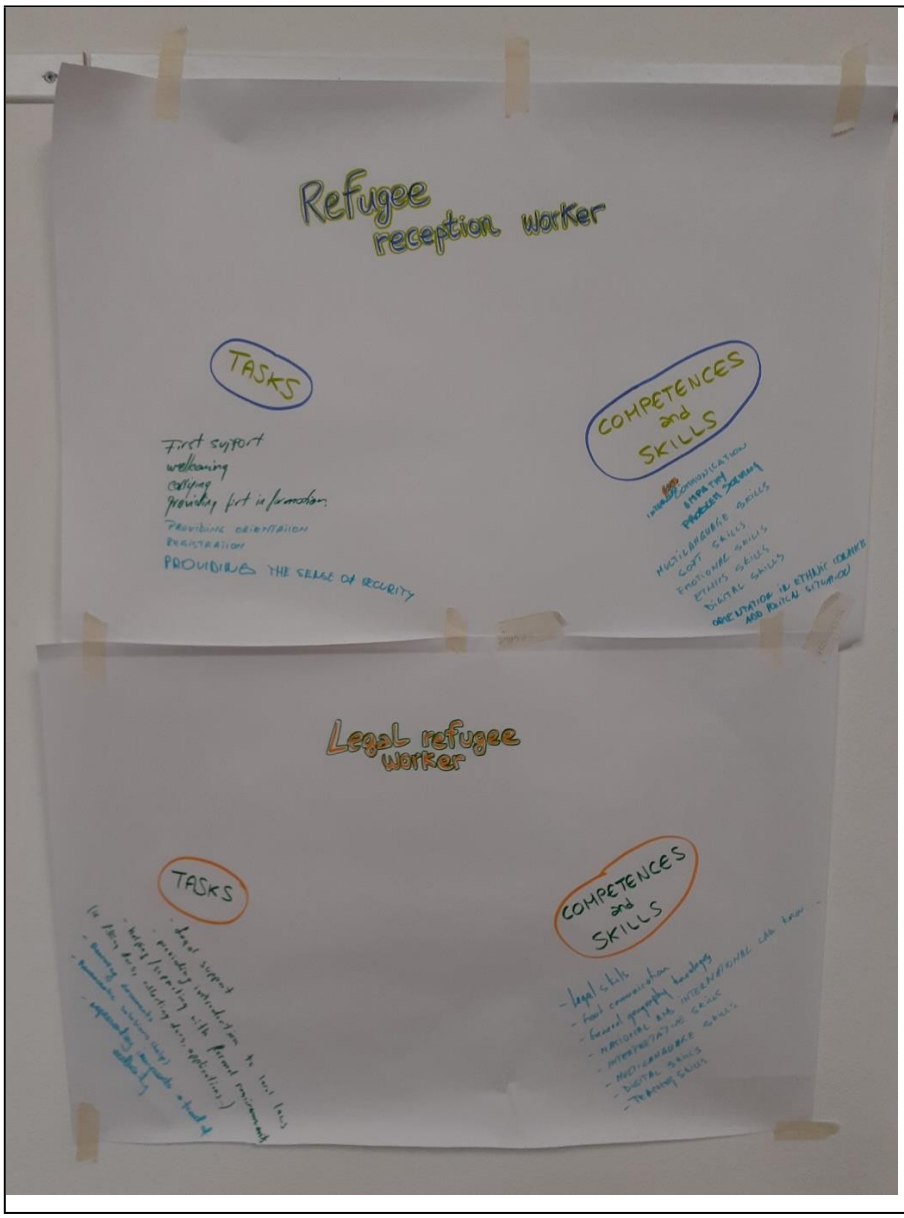
Budżet (jeśli dotyczy)

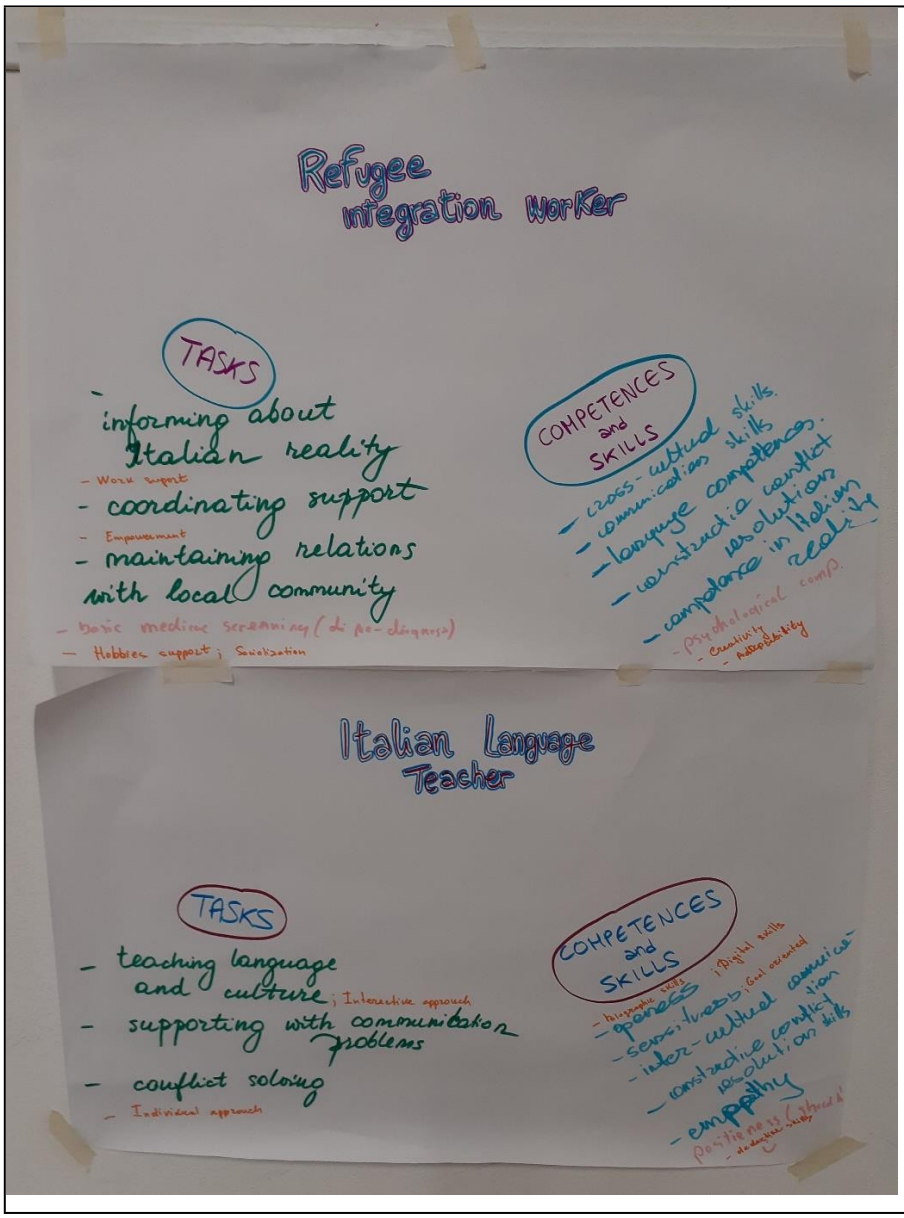
- Materiały piśmienne: flipchart lub obrusy, markery (ok. 15 euro)

Kryteria sukcesu
• **Ustne opinie uczestników i refleksje grupowe**: Na zakończenie sesji można przeprowadzić krótką dyskusję plenarną, podczas której uczestnicy dzielą się głównymi wnioskami i przemyśleniami na temat doświadczenia. Facylitator może zadawać pytania naprowadzające, takie jak: *Co uznali Państwo za najbardziej wartościowe? Co można by poprawić*? *Jak Państwa zdaniem wpłynie to na Państwa pracę?* • **Kwestionariusz ewaluacyjny** na koniec zajęć, dostępny zarówno w formie pisemnej, jak i za pośrednictwem narzędzia internetowego (np. Google Forms), zawierający pytania wielokrotnego wyboru służące ocenie ogólnej satysfakcji, przejrzystości dyskusji, trafności tematów i postrzeganego wpływu sesji.
Zespół
• Moderator i, jeśli to możliwe, specjaliści pracujący z migrantami, którzy mogą lepiej wyjaśnić swoje zadania i role: Mediator kulturowy to osoba posiadająca doskonałe umiejętności językowe i rozumiejąca kontekst kulturowy danej osoby oraz znająca najlepszy sposób podejścia do niej. Rolą mediatora kulturowego jest umiejętność płynnej komunikacji poprzez społeczno-kulturową mediację językową oraz promowanie integracji i procesów relacyjnych danej osoby, łącząc kulturę pochodzenia z kulturą kraju przyjmującego. Operatorzy ds. przyjmowania i integracji posiadają praktyczne, biurokratyczne, a czasem także psychologiczne umiejętności wsparcia, aby przywrócić wartości autonomii. Ich rolą jest tworzenie możliwości, dzięki którym dana osoba może uzyskać dostęp do narzędzi umożliwiających jej osiągnięcie autonomii, oraz pełnienie praktycznej roli wsparcia. Operator prawny musi posiadać umiejętności pozwalające na korzystanie z praw związanych ze statusem przyznanym danej osobie i być w stanie wspierać imigrantów na poziomie prawnym. Śledzi on cały proces przyjmowania imigranta i jest w stanie udzielić prawidłowych wskazówek. Pracownik służby zdrowia posiada umiejętności wsparcia terapeutycznego i potrafi obserwować, aby wykrywać potrzeby. Przydatne byłoby, aby osoba ta miała wykształcenie antropologiczne, aby móc nawiązywać kontakt z empatią. Leczenie niektórych schorzeń ma silny komponent kulturowy. Nauczyciele posiadają umiejętności edukacyjne i motywacyjne, muszą umieć wyjaśniać i tworzyć spokojną atmosferę. Posiadają umiejętności zarządzania grupą i potrafią się zaangażować.
Komunikacja i sprawozdawczość
• Tabele z opisem zadań i kompetencji specjalistów pracujących z migrantami
Załączniki

VIETATO FUMARE


Refugee Health worker
TASKS
- Makes appointments
- Being aware of health state of Refugees
- Support
COMPETENCES and SKILLS
- Communication skills
- Organization skills
- Ethics competence
- medical competence
- international competen...
Cultural and Linguistic mediator
TASKS
- support in translations
- Integrate refugees in society
- Introduce local culture customs
- Teach tolerance
- Solving conflicts
- Introduction to the cultures in to ~~of every inhabitant~~ the cultures of refugees to the locals
- ombudsmen, advocate
COMPETENCES and SKILLS
- Open minded
- Cultural sensitive
- Abstract thinking
- Communication skills
- Language skills
- Social skills
- Negotiation skills
- mediator skills


Refugee reception worker
TASKS
COMPETENCES and SKILLS
Legal refugee worker
TASKS
COMPETENCES and SKILLS


Refugee integration worker
TASKS
- informing about Italian reality
- coordinating support
- maintaining relations with local community
COMPETENCES and SKILLS
Italian Language Teacher
TASKS
- teaching language and culture
- supporting with communication problems
- conflict solving
COMPETENCES and SKILLS