





СТОЛИЧНА ОБЩИНА



София – град на многообразието





Съставителство: Севдалина Войнова

Този наръчник е изработен благодарение на приноса на Светлана Ломева, доц. Анна Кръстева, Деница Лозанова, Евелина Стайкова, Илдико Отова и Ваня Иванова.

Наръчникът се издава с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани от трети страни, съфинансиран от Европейския съюз, по проект «София – град на многообразието» на Столична община, BG EIF 2009/01-06.01

Този документ не отразява позицията на Европейския съюз и договарящия орган и цялата отговорност за съдържанието се носи от Столична община и Асоциация за развитие на София.

ВЪВЕДЕНИЕ

„Целта да се гарантират сравними права, отговорности и възможности за всички е същността на европейското сътрудничество в областта на интеграцията“

Работна програма 2010 – 2014 по Свобода, сигурност и правосъдие.

Нашите променящи се общества стават все по-многообразни. През цялата си история Европа е била притегателен център на вълни мигранти и през 21 век ние живеем в мултикултурни общества.

Политиката в областта на миграцията и интеграцията е една от най-динамично развиващите се и актуални политики в ЕС – през последните години от политика с предимно национален характер тя се развива до общностна политика. Тази политика включва както легалната трудова миграция, така и интеграцията на имигрантите, и въпроси относно връзката между миграцията и развитието – в национален, регионален, европейски и глобален план.

Според проучване на Центъра за миграционни и етнически изследвания към НБУ и на Международната организация по миграция между 65 и 100 хиляди са мигрантите в България, като около 35 - 37% от тях са в София. Сред гражданите на трети страни най-много са хората от Русия, Украйна, Турция, Македония, Китай, арабските страни, като най-многобройни са мигрантите от Сирия. Около от тях са със статут на продължително пребиваване, което означава, че те подновяват всяка година своето разрешително за пребиваване в страната ни. Отделно около 3000 души всяка година получават статут на постоянно пребиваващи в страната. Процентът на бежанците сред мигрантите е около 5% според данни на МЦИМКВ. Трудно е да се определи приблизителният брой на нелегално пребиваващите чужденци у нас.

От 2007 г. се наблюдава ръст с около 20% на хората, които търсят статут за продължително пребиваване в страната, като всеки трети от тях се установява в София. Като се има предвид, че нивото на граждани на трети страни в България е до 1%, много по-малко от средното за ЕС (7-8%), България трябва да се подготви за ефективно интегриране на все по-големи потоци граждани от трети страни.

Проектът „София – град на многообразието“, изпълняван от Столична община и Асоциация за развитие на София, е финансиран от Европейски фонд за интеграция на граждани от трети страни по схема BG EIF 2009/01. В подкрепа на политиките на стратегия





«Европа 2020» и по-активното място на регионите и градовете, както и Националната стратегия на република България по миграция и интеграция 2008 – 2015, проектът фокусира столицата на България – София, като град с най-голяма концентрация на мигранти и най-висока степен на тяхната самоорганизация в училища, клубове, асоциации и др., както и общините, с които София граничи, обединени в РСО «Център». Анализите показват, че е възможно увеличаването на броя на гражданите на трети държави в България и по-конкретно в София, поради което ще има постоянна нужда от повишаване на капацитета на бенефициентите, които да работят с тях.

Целта на проекта е разработване и прилагане в реална учебителна среда на интерактивен учебителен подход за повишаване капацитета на всички партньори от гражданското общество, местните власти, социалните партньори и академичните общности на територията на Столична община и областта с цел изграждане на межкултурна компетентност и практическо осъществяване на компетентност.

Основните дейности по проекта включват:

Систематизирана методиките и тематичните области на обученията насочени към повишаване капацитета на служителите от местната власт, социалните партньори и НПО по направление изграждане капацитета на всички нива по осъществяване на интеграцията на имигрантите на територията на Община София и областта.

Провеждане на изследване за нуждите от обучение сред социалните партньори, общински администрации и НПО, както и сред граждани на трети държави, пребиваващи на територията на областта.

Заснемане на филм „София – град на многообразието с цел подобряване на информираността и чувствителността на институциите и гражданите на София към темата.

Организиране и провеждане на дългосрочно обучение по различни теми, свързани с изграждане и укрепване на капацитета на всички партньори за успешната интеграция на имигранти в София.

Издаване на наръчник с добри практики и учебителната методика, чрез който ще бъде разпространен опита от проекта и в други български градове, които развиват своите умения за успешна интеграция на имигранти. Наръчникът ще бъде преведен и на английски език, с цел споделяне на опита на София с други европейски градове.

Настоящият наръчник цели да увеличи публичното знание и видимост на политиките за интеграция, да разпространи постигнати добри

практики в областта на практическата интеграция, гарантирането на равни права, отговорности и възможности, диалога с неправителствените организации и социалните партньори, както и да предложи обучителна методика за обучения на заинтересовани страни в областта на интеграцията на граждани на трети държави въз основа на проведените в рамките на проекта проучвания и обучения.

Първата част на ръчника представлява обобщена методика за обучение за успешна интеграция на граждани на трети страни, както и набор от обучителни методи и дейности, които могат да се използват за обучение на представители на заинтересованите страни. След описание на цялостната методология са описани палитра от конкретни обучителни дейности, които са твърдо основани на работа в групи и участие.

Втората част съдържа описание на добри практики от различни европейски градове, свързани с успешната интеграция на мигранти. Всички градове се стремят да постигнат успех в трансформиращата се глобална политическа икономика и всички те се борят с предизвикателствата, пред които са изправени. Едни от определените и признати от всички критерии за успех са способността за привличане на талантиливи и способни хора и изграждането на балансирани и сплотени човешки ресурси, които са необходими за съвременната икономика.

Градовете могат и оказват влияние върху степента на своята отвореност и могат да се възползват от притока на международни мигранти. Фактори като идентичността и характера на града; предлаганите образование, жилищни условия и културни ценности;

вида на практикуваната местна демокрация и насърчаваните форми на участие са непосредствено под контрола и влиянието на градските управи. Представените добри практики се опират на потенциала на градовете, които желаят да се възползват от възможностите, предоставяни от мобилната в международен план работна сила. Те не са предназначени за директно репликиране в различни местни контексти в България, а по-скоро за сравнение, генериране на идеи, по-добро разбиране на предимствата и възможностите на градовете, които постигат по-високо качество на живот, по-добри услуги и повече възможности за местните и международните мигрантски общности, проспериращи икономики и по-добро международно сътрудничество.





ЧАСТ 1

МЕТОДИКА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ ЗА УСПЕШНА ИНТЕГРАЦИЯ НА ГРАЖДАНИ НА ТРЕТИ СТРАНИ

ОБУЧЕНИЕТО ЗА ВЪЗРАСТНИ – УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

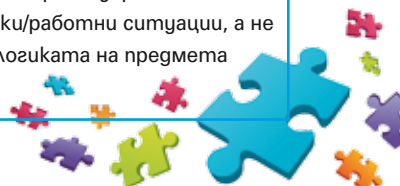
1. Прилики и разлики на обучението за възрастни и деца

Обучението на възрастни е процес на преднамерено придобиване на знания и умения. То предполага възможности за учене на всяка възраст и в разнообразен контекст не само в традиционните институции за образование, но и на работното място, вкъщи, през свободното време.

Обучението на деца – педагогика и обучението на възрастни – андрагогика, се различават съществено. Основната разлика е, че педагогиката е фокусирана върху съдържанието, което се преподава, а при андрагогиката фокусът е върху обучаемия.



	Педагогика	Андрогогика
Обучаем	<p>Обучаемият е зависим от учителя</p> <p>Учителят/обучителят поема отговорност за онова, което се преподава и научава</p> <p>Учителят/обучителят оценява наученото</p>	<p>Обучаемият сам определя посоката</p> <p>Обучаемият е отговорен за научаването</p> <p>Обучаемият се самооценява и оценява наученото</p>
Ролята на опита на обучаемия	<p>Обучаемият има ограничен опит, който се използва като ресурс за учене</p> <p>Опитът на учителя е най-важен</p>	<p>Обучаемият има голям и качествен опит</p> <p>Възрастните са ценен ресурс един за друг</p> <p>Различният опит прави групите от възрастни разнообразни</p> <p>Опитът е източник на самоидентификация</p>
Готовност за учене	<p>На учениците се казва какво трябва да научат, за да достигнат до следващо ниво</p>	<p>Всяка промяна обикновено поражда желание за учене</p> <p>Нуждата от знание, за да се изпълнява даден аспект от живота на възрастния, е важна</p> <p>Способността да се оцени празнотата между ситуацията, която искаме да видим, поражда нужда от учене</p>
Нагласи за учене	<p>Ученето е процес на усвояване на предписан учебен материал</p> <p>Уроците в съдържанието са подредени в последователност според логиката на предмета</p>	<p>Обучаемите искат да изпълнят задача, да решат проблем, да живеят по по-задоволителен начин</p> <p>Ученето трябва да съответства на реални задачи</p> <p>Ученето е организирано около житейски/работни ситуации, а не според логиката на предмета</p>





Мотивация за учене	Предимно мотивирани от външен натиск, конкуренция за оценки и последици от неуспех	Вътрешни мотивационни фактори: самооценка, признание, по-високо качество на живот, самоувереност, желание за собствено развитие
---------------------------	--	---

2. Особенности на обучението на възрастни

Желание: Възрастните отказват да учат нещо, само защото някой казва, че трябва или е добре за тях. Те учат най-добре, когато имат силна мотивация да придобият определено умение или да разширят определено познание. Желанието им да се учат се създава с подчертаване на важността и приложимостта на онова, което предстои да се направи чрез обучението.

Необходимост: Възрастните научават само онова, което смятат, че трябва да знаят. Информацията и уменията, предлагани чрез обучението, трябва да бъдат пряко приложими и важни за управлението на промени в живота на обучаемите.

Практика: Възрастните учат най-добре чрез правене.

Участие: Възрастните могат сами да избират посоката на образователния процес и да носят отговорност за участието и напредъка си.

Предварително познание и ценности: Ако новото познание и умения не се вписват в досегашната система от знания и ценности, възрастните могат да го отхвърлят.

Обстановка: Възрастните учат най-добре в свободна, неформална и удобна обстановка.

Чувства: Ученето включва не само интелект, но и емоции. Повечето обучаеми биха се мотивирали от умерено трудни предизвикателства и насърчение.

Темпо: Възрастните обичат да са изложени на разнообразни методи и техника и бърза смяна на темпото.

Оценка: Възрастните очакват пример, помощ и насоки, а не оценки. Познанието се увеличава, ако възрастните периодично са информирани за техния успех.

Възрастните обучаеми са доброволци. Те сами избират посоката в образователния процес.

Възрастният учащ асимилира полезната информация в собствената си „банка опит“, с която в бъдеще ще сравнява новоусвоените познания и с която новите понятия ще бъдат свързвани. Обучението няма да бъде ефективно или трайно, ако наученото не може да бъде приложено към текущата работа или всекидневието.

3. Методически принципи на работата с възрастни обучаеми

Често, когато хората бъдат помолени да приемат ролята на обучители, те изхождат именно от образа на традиционния дидактически начин на поднасяне на знанията, характерен за опитни в училище. Подходът на обучение обаче, който трябва да се прилага към възрастните, се отличава от традиционния подход, който би бил подходящ за ученето на деца. Няколко важни неща характеризират възрастните като обучаващи се и дават отражение върху методиката на самото обучение.

- Възрастните пристъпват към познавателния процес с представата, която имат за себе си като самостоятелни, отговорни хора, а не като незрели, зависими ученици. Затова те оказват съпротива, ако към тях се отнасят неуважително като към пасивни слушатели. Това означава, че ако им се даде възможност да подпомогнат пласирането и провеждането на собственото им обучение, те ще научат повече, отколкото ако са пасивни обекти на обучение. Обучителите трябва да показват, че уважават участниците и зачитат както личността им, така и опита им.
- Възрастните сами решават какво е важно да научат. Те учат най-добре, когато имат силна вътрешна мотивация да развият в себе си нови умения или да придобиват определен вид знания.
- Възрастните навлизат в учебната дейност с намерения за непосредствено прилагане на наученото към проблемите от живота. Те очакват това, което научат, да им е от полза веднага и да имат практически резултати. Те възприемат придобивания в обучението опит, който е построен върху взети от живота проблеми, като по-полезни, отколкото построения по темите от изучаван предмет. Това е от съществено значение, когато обучаемите са граждани от трети държави, защото за тях това не е просто „учене чрез правене“, а и начин за свързване с нова култура и среда.





- Възрастните пристъпват към познавателния процес с повече натрупан опит от младежите. Затова те могат повече да допринесат към учебния процес и имат по-богат опит, с който да обвържат новите знания. Най-добри постижения в познавателния процес при възрастните дават тези методи, които се опират върху предишния опит и го използват.
- За разлика от децата, възрастните не приемат информацията за чиста монета, а проверяват валидността ѝ на базата на своите убеждения, знания, разбиране и опит.
- Възрастните се учат най-добре в среда без официални условности.

От тези характеристики на възрастните като учаци са изведени и следните принципи за работа с „порасналите ученици“:

1. Фокусирайте се върху проблеми от истинския живот.
2. Поставете ударението върху това как може да бъде приложено наученото.
3. Свързвайте обучението с целите на участниците.
4. Свързвайте материала с предишния опит на участниците.
5. Дайте възможност за дебати и оспорване на идеите.
6. Изслушвайте и уважавайте мненията на участниците.
7. Насърчавайте участниците да служат като източници на информация и идеи за вас и един за друг.
8. Отнасяйте се с участниците в обучението като с възрастни.

За да можете да разработвате и поднасяте обучение спрямо потребностите на вашите възрастни обучавани, е важно да разбирате и прилагате тези принципи. Съобразеното с тези принципи обучение активизира и поддържа заучаването и признава разнообразието от индивидуалния принос на всеки участник. То изисква ясна представа за това как обучаваните ще трябва да използват информацията след обучението и как да практикуват онова, което са научили, преди да го приложат след края на обучението.

ИНТЕРКУЛТУРНО ОБУЧЕНИЕ ЗА УСПЕШНА ИНТЕГРАЦИЯ

НА ГРАЖДАНИ НА ТРЕТИ СТРАНИ

Независимо от възрастта си хората, които се сблъскват с предизвикателствата и проблемите на мултикултурното общество, не могат да скочат направо от неосведоменост към осъзнаване и действие. Това може да се случи само посредством интеркултурен образователен процес, редом с който е възможно да се осъществяват множество дейности и инициативи.

Интеркултурното обучение дава възможност на обучаемите да открият източниците и механизмите на расизма, нетолерантността, ксенофобията, антисемитизма. Личното откритие може да доведе до колективно действие и от нас зависи да фасилитираме този процес. За да се насърчи и ускори интеграцията и изграждането на мултикултурна обществена среда се изискват също и политически, и икономически мерки: ученето през целия живот има своите ограничения, но и своите отговорности.

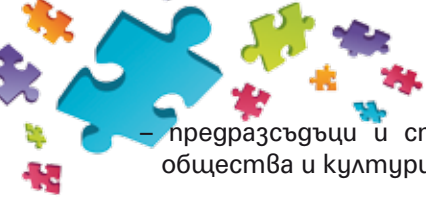
Най-важните области, които трябва да се имат предвид при планиране на интеркултурно обучение за успешна интеграция на граждани на трети страни, могат да се опишат като процес или път, по който има различни етапи, всеки един от които може едновременно да бъде център на интерес и занимания. Тези етапи са:

1. Да видим себе си отстраня.

При интеркултурното обучение началната точка на работа е да размишляваме за себе си и за нашата действителност. Темите включват нашата социална и културна среда, реакции към други социални и културни среди, дискриминация:

- оценка на онова, което смятаме за положително и отрицателно в нашата действителност;
- нашите навици, начин на мислене, стил на живот и пр. са само един възможен отговор на онова, което ни заобикаля: има и други реалности, които не са нито по-добри, нито по-лоши, просто различни;
- да обясним нашата действителност на други, които не я познават, ще ни помогне да видим друга гледна точка;





- предразсъдъци и стереотипи в нашето общество към групи общества и култури;
- защо се появяват тези предразсъдъци и стереотипи;
- защо някои от тях са позитивни, а групи негативни;
- влиянието на тези предразсъдъци и стереотипи върху поведението ни към другите хора;
- всеки може да бъде дискриминиран по някакъв повод;
- защо се случва дискриминацията и какви форми приема.

2. Да разберем света, в който живеем.

Различните общества, държави и континенти не могат да се развиват, ако са изолирани едно от друго. Темите включват взаимозависимия свят, в който живеем, споделената ни отговорност:

обществата се нуждаят едно от друго;

в голямата си част силите, които принуждават много хора да напуснат държавите си, за да оцелеят, се коренят в икономическата система, на която се основава живота ни, и на глобализацията.

3. Да се запознаем с други реалности.

Много от негативните нагласи към културите, стиловете на живот и общностите, които се различават от нашето, са породени от страх от неизвестното. Затова съществен елемент в интеркултурното обучение е насърчаване запознанството с други култури: не просто като туристи, които търсят екзотика и запазват безопасна дистанция, а като хора, отворени за среща и обмен. Това запознаване трябва да се основава на усилието да разберем различните от нашата реалности. Темите включват:

- как получаваме информация за други култури, общности и страни;
- доколко е необходимо да поставяме под въпрос информацията и образите, които получаваме;
- как разбираме от какво имат нужда гражданите на трети страни в София;
- как разбираме дали сме на прав път в усилията си да улесним интеграцията и социалната кохезия;

- кои фактори правят така, че различието между човешките същества да се възприема като нещо отрицателно, и могат ли да се преодолееят.

4. Да гледаме на различието положително.

Какви са основанията да можем да гледаме на различията като на нещо положително? Нашата собствена култура е смесица от различия. Ние не смятаме тези различия за непреодолима пречка, за да живеем заедно. Връзките и отношенията между различните култури обогатяват не само отделните хора, но и обществата като цяло. Темите включват:

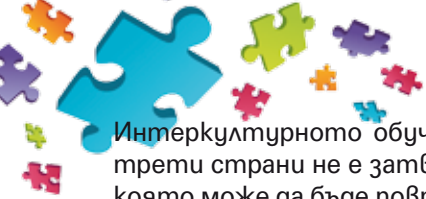
- как да се научим да не съдим прибързано за другите култури или стилове на живот, които ни изглеждат „странни“;
- как да се научим да живеем с чувството на временна несигурност, което тези процеси събуждат у нас;
- как се възползваме от огромните възможности, които тези срещи ни предоставят като общност;

5. Да подпомогнем процеса на интеграция на граждани на трети страни.

Всички досегашни етапи се основават на промотиране на ценности: човешки права, признаване, приемане, толерантност, мирно разрешаване на конфликти и солидарност. Ако споделяме тези ценности, ние имаме задължението да проявим солидарност, като фасилитираме процеси преминаем през множество предизвикателства, които да доведат до видими подобрения в живота на хората. Темите обхващат:

- какви са ефективните подходи за подкрепа на гражданите от трети страни;
- как да отделяме ресурси за изграждане на капацитет на заинтересованите страни;
- как да се координират по-добре дейностите на институциите, социалните партньори и гражданския сектор;
- създаване на публично-частен диалог и консултации;
- как да събираме и анализираме статистически данни, за да формулираме, прилагаме и оценяваме политики за интеграция.





Интеркултурното обучение за успешна интеграция на граждани на трети страни не е затворена програма със своя изградена методика, която може да бъде повтаряна без непрекъснати модификации. Тъкмо обратното, не само обхватът от учебни цели: ниво знания и ниво умения, и заобикалящи ни предизвикателства и потребности е много широк, но и ние би трябвало непрекъснато да поставяме под въпрос какво правим и защо го правим.

За да си помогнем как да определим границите на обучителните методи и дейности, трябва да имаме предвид следните фактори:

- **Съдържанието и обхвата на обучителните дейности, които възнамеряваме да организираме. Очакваните резултати трябва да са обезпечени със съответните ресурси, за да можем да ги постигнем.**
- **Контекстът, в който възнамеряваме да работим, и ограниченията, които той ни налага.** Мотивацията на участниците ще се различава според техния професионален и личен опит и произход, събитията, доминиращи обществения живот, мястото на провеждане на обучението, състава на групата обучаеми и др.
- **Степената на познаване и взаимоотношения между обучаемите и обучаващите.** Ако се познават добре, това ще позволи по-дългосрочно планиране на целите. Процесът на планиране ще бъде съвсем различен, ако смятаме да работим с хора, които срещаме за първи път и за еднократно обучение.
- **Изолирани обучителни дейности имат ограничен ефект.** Когато целим успешната интеграция на граждани на трети страни, става дума за ценности, нагласи, поведение, провеждане на публични политики. Ето защо е желателно всяка обучителна дейност да се развива в рамките на по-широк процес. Това обаче не означава, че трябва да се отхвърлят дори ограничените възможности да се фасилитират интеркултурни процеси; въпросът е главно да се адаптират съответните обучителни цели и амбиции.

ОЦЕНЯВАНЕ НА ОБУЧИТЕЛНИТЕ ПОТРЕБНОСТИ И ЦЕЛЕПОЛАГАНЕ

Целта на обучението представлява цялостните резултати: информация, знания, умения, нагласи, които се стремят да бъдат овладяни от обучаемите. Обучителните цели са конкретните умения и способности, които участниците ще придобият в резултат на обучението.

Пример за обучителни цели: Придобиване на интеркултурна компетентност на участниците, която им дава възможност да общуват и взаимодействат както ефективно, така и по начин, който представлява приемане на другите, когато се работи с групи хора с различен произход и културни традиции.

Ниво знания: разграничаване на „межкултурно общество“ (различни култури, нации, етнически и религиозно групи, които съжителстват на една територия, но незагължително влизат в контакт една с друга) и „интеркултурно общество“ (различни култури, национални групи и др., които съжителстват на една територия, поддържат открити взаимоотношения и взаимодействие, обмяна и взаимно признаване на собствените ценности и стил на живот и на ценностите и стила на живот на другите); запознаване със стандартите за ефективна интеркултурна работа (работа с хора от различни държави или различни култури по начин, който промотира открито и изпълнено с уважение взаимодействие, по-добро разбиране и подобрено изпълнение на задълженията).

Ниво умения: чувствителност към промени в личностното поведение, език на тялото и тон на гласа; интерес как се чувстват хората и как възприемат дадена ситуация в съответствие със своя културен и религиозен опит и вярвания; способност да адаптират изпълнението на задачите си в отговор на начина, по който ги възприемат другите; осъзнаване на възможните стереотипи и форми на дискриминация и избягването им; гъвкавост, позволяваща адекватна и своевременна реакция при непредвидени обстоятелства и необичайни ситуации.

Нагласи: укрепване на подходящите нагласи и професионалната отговорност за спазване и промотиране на човешките права, недопускане на дискриминация и равно третиране на гражданите; изграждане на нагласа за положително отношение към миграцията като ресурс за развитие и межкултурно обогатяване.





Ценности: утвърждаване на европейски ценности като равенство, зачитане на човешкото достойнство, плурализъм, толерантност, солидарност.

Определянето на целите на обучението се извършва на базата на оценка на обучителните потребности. За да бъде едно обучение успешно, необходимо е то да бъде изисквано. Прекалено лесно е да се предположи, че съществува нужда от обучение само защото искате да засегнете дадена тема, например успешната интеграция на граждани на трети страни на местно равнище.

Оценката на обучителните потребности отговаря на следните въпроси:

- Какви са конкретните проблеми и предизвикателства?
- Какво е сегашното състояние, какво е желаното състояние и какво е необходимо, за да го постигнем?
- Обучението може ли да отговори на проблемите и предизвикателствата?
- Кой би трябвало да бъде обучен?
- Какви са предварителните знания по темата?
- Какви са информационните ресурси, достъпни за потенциалните участници?
- Какви са очакванията от обучението?

Ето някои съвети за оценка на потребностите от обучение:

- Говорете с правилните хора, а не само с онези, с които ви е най-лесно.
- Обединете заинтересованите страни.
- Обяснете ясно защо задавате въпроси и събирате информация.
- Разграничете фактите от мненията.
- Не прибързвайте с изводите.
- Не събирайте твърде много или твърде малко информация.

Програмата на обучението може да бъде полезна само ако бъдат анализирани потребностите. За да се постигнат желаните резултати чрез нея, участниците трябва да се ангажират с целите ѝ. Такъв ангажимент се постига трудно, ако потребностите са били оценени неточно или без участие на обучаемите. Една програма за обучение,

която повтаря много от онова, което участниците знаят, или е твърде сложна и амбициозна, ще предизвика раздразнение и отхвърляне у тях. Освен това тя ще бъде разпиляване на и без това оскъдните финансови и човешки ресурси.

Освен образователните цели, много важно е обучителите да разпишат и какво ще са непосредствените резултати от обучението. Така ще се гарантира, че обучението е реалистично и практически насочено, обучаемите и обучителите ще имат чувство за постижение, обучаемите придобиват нагласата „аз мога“.





Ако искате обучаемите да могат да...	Използвайте тези глаголи:	Прибавете допълнение	И условие/контекст
Знаят	Дефинирам, назовавам, разпознавам, изброявам, класифицирам, идентифицирам, възпроизвеждам	Познаване на изследвания, политически документи, процедури, подходи, конкретни казуси	За координирне на политиките и процедурите на национално и местно ниво
Разбират	Селектирам, посочвам, илюстрирам, представям, формулирам, обяснявам, класифицирам, разбирам, интерпретирам	Формулирам предложения за административни нововъведения	За преодоляване на езиковите бариери за ГТС
Прилагат	Демонстрирам, предвиждам, инструктирам, използвам, изпълнявам, разрешавам, прилагам	Прилагам интеркултурна компетентност.	При предоставяне на административни услуги на ГТС
Анализират	Анализирам, идентифицирам, разграничавам, сравнявам, противопоставям, изследвам, интерпретирам	Анализирам организационни принципи	При изпълнение на политики за интеграция на ГТС на местно ниво
Синтезират	Съчетавам, комбинирам, обобщавам, резюмирам, оспорвам, дискутирам, съотнасям, обобщавам, правя заключение	Разработвам нов план	За интернационализация и интеграция на общината

Оценяват	Определям, оценявам, подкрепям, защитавам, критикувам, преценявам	Оценявам нуждите от интервенции на пазара на труда	С участие на всички заинтересовани страни
----------	---	--	---

ИЗРАБОТВАНЕ НА ОБУЧИТЕЛНА ПРОГРАМА

При изработването на обучителната програма трябва да имате предвид следните въпроси:

- Кои са обучителните цели?
- В каква последователност ги адресираме?
- Кои са най-подходящите обучителни методи и дейности за постигане на обучителните цели?
- Какви видими доказателства или резултати за повишен капацитет можете да произведете?
- С какви ресурси разполагате: време, финанси, обучителна база, обучители, информационни и други ресурси?
- Кои са обучаемите, доколко познават тематиката на обучението и каква е мотивацията им да участват?

Тази част от наръчника съдържа полезна информация за разработване на обучителна програма, но тя не се стреми да предпише определени обучителни формати: планирането на обучителните модули и тяхното изпълнение трябва да се прави според конкретните условия.





Идентифициране на обучителни ресурси:

Има много широк набор от достъпни ресурси. Когато планирате обучението, мислете за тях с въображение.

Хора	Места	Писмени материали	Други ресурси
Обучители	Посещения на място (напр. информационен офис, училище и др.)	Европейски и български документи	Видео материали
Експерти Хора от практиката (адвокати, работодатели и др.) Самите участници (техния опит) Граждани на трети страни		Медийни материали (за дискусия) Проучвания, доклади Подготвени казуси или групи материали за разпространение	Аудио записи Снимков материал Ресурси в мрежата

При изработването на обучителната програма трябва да вземете предвид няколко основни аспекта:

Интеграцията на граждани на трети страни ще бъде ли основна тема на обучението (съдържанието на обучителната програма ще се фокусира изключително върху нея) или ще бъде интегрирана тема (интеграцията на гражданите на трети страни е аспект от темата, която се обсъжда, например предоставянето на административни услуги на граждани). И двата подхода имат своите силни страни: при първия се получава по-дълбоко познание и умения в областта на интеграцията на ГТС и подчертава съответните ценности и нагласи, а при втория резултатът е мейнстриймизация на тематиката. Какъвто и да е изпращаният подход, интеграцията на граждани на трети страни не бива да се разглежда в изолация от социалната среда, в която действа.

Очаква ли се от обучаемите да покриват обучителния материал само в рамките на учебните часове – времето на пряк контакт с учителите, презентациите и работата по групи, или от обучаемите се очаква да извършат сами някаква подготвителна работа преди обучението, по време или след обучителните дейности?

Колко знае вече аудиторията по темата? Да се гради върху съществуващо познание и умения е повече от препоръчително, но да се познава аудиторията е изключително важно. Използването на широкия и разнообразен опит на обучаемите насърчава участието и подчертава практическата насоченост на материала. Бъдете готови да адресирате възможни бариери за участие: участниците ще бъдат ли готови да говорят открито за своята организация/институция и опит? Ще могат ли да участват пълноценно, ако в една стая са младши и старши служители на една и съща организация?

Какъв подход да изберем – с фокус върху работата на институциите или с фокус върху правата на гражданите на трети страни? Много обучаеми познават слабо международните и национални институции и процедури, свързани с интеграцията на граждани на трети страни (включително стратегически документи, административни услуги, национални институции като комисия за защита от дискриминация, омбудсман, НПО и социални партньори, работодатели в тази област). Но наистина ли се нуждаят от това знание? Дори когато тази информация е важна за преподаване, трябва да се обърне внимание и на интерпретацията и прилагането на тези документи и процедури за успешната интеграция на мигрантите.

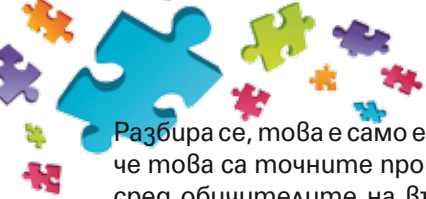
Изготвяне на дневен ред на обучителната програма

Последната част от изготвянето на обучителната програма е изготвянето на дневния ред: избор на обучителни ресурси и техники, координиране на елементите и поставянето им във времето.

По-долу са посочени предполагаеми проценти на това колко информацията запомнят хората, когато се използват различни методи на обучение:

• Само четене	10%
• Само слушане	20%
• Гледане	30%
• Гледане и слушане	50%
• Говорене и повтаряне	80%
• Говорене и правене	90%





Разбира се, това е само една интерпретация. Трудно е да бъде доказано, че това са точните проценти, но едновременно с това има консенсус сред учителите на възрастни, че хората запомнят много повече, ако участват активно в учебния процес.

Ученето е по-лесно, когато онова, което се преподава, е организирано в съдържателна последователност. Както последователността, така и използваните учебни методи и техники ще зависят от целите на обучението, аудиторията, от естеството на предмета на обсъждане и от ресурсите.

Когато е възможно, опитайте се основните въпроси в учебната програма да бъдат покрити чрез т. нар. „триъгълен подход“ – три координирани представяния на същия проблем. Например обсъждане на действителен казус/случай на мигрант, който има затруднен достъп до здравни услуги, обяснение на националното законодателство по темата, и позицията, отразена в европейските политики или добри съответни практики от други държави. Такъв тип интервенции допринасят да се види съвместимостта на националните закони и практики и европейските инструменти.

Обучителни техники

Тази секция е разработена като набор от ресурси, които могат да се използват в различни контексти. Примерните учебни дейности, които се намират в приложението, са създадени и събрани за всеки, който работи в областта на интеграцията, равенството, ксенофобията, анти-семитизма и расизма, повишаването на административния капацитет.

С каквато и група да работите, най-вероятно отправната ви точка ще бъде нещо, което се случва във вашата област на дейност и от което обучаемите се интересуват. Препоръчително е да адаптирате идеите и дейностите към ситуацията и потребностите на обучаемите.

Ресурсите в приложението са подредени според типа учебна техника. Те обаче имат различно ниво на сложност, умения за дискутиране и разбиране: някои от тях са разработени да стимулират първоначален интерес към темата, други изискват добра координирана работа по групи и дискусийни умения, сътрудничество между участниците и по-дълбоко разбиране на проблематиката.

Освен това някои учебни дейности подпомагат създаването на добра груповата атмосфера и подпомагат комуникативните умения и груповата динамика; други работят с образите, които сме изградили

за различни култури, гържави и общности, различни от нашата; дейности, които приканват участниците да подпомогнат определена социална промяна, основана на ценностите на равенство и приемане на различието.

Техника	Какво представлява	Кога се използва	Ресурси в приложението
Лекция/ презентация	Лектор представя информация на група обучаеми, които имат подходящ личен опит	Позволява на учителя да предаде информация бързо и убедително на голяма група, където дискусията е непродуктивна	
Въпросник	Самостоятелна писмена задача, която участниците попълват	Проверява знанието на участниците по даден въпрос, има възможност и време за размисъл и самоосъзнаване	Анкетна карта
Помощна информация	Учебно средство, най-често печатен материал за раздаване, който предоставя допълнителна информация по темата	Привличане на вниманието, засилване на интереса, по-добро усвояване и запаметяване, умения за търсене на информация	Речник на термините
Демонстрация	Експерт или екип показва на обучаемите как да извършват определена задача, като я обясняват	Най-продуктивна при усвояване на умение. Изисква малки групи обучаеми	
Беседа/разговор	Подобно на лекция, но с обратна връзка с участниците	В по-малки групи, при достатъчно време за въпроси и отговори и тема, която не е чужда на обучаемите	Арабска вечер





Казус	Реалистична ситуация с действителна последователност от събития, представена на обучаемите за анализ	Когато реални ситуации от живота изясняват изучаваното най-ефикасно, или е необходимо да се види връзката между предмета и живота. Много подходяща за проблем-решение	Казус „Алма Дюран“
Ролева игра	Обучаемите изпълняват роли в дадена ситуация, като избират действията си спрямо зададен контекст	Когато се търси участие на обучаемите и темата включва лична комуникация. Подходяща за разбиране на гледни точки и аргументи, за упражняване на умения	„Изгубени в морето“ Еврожелезница „А LA CART“
Симулация	Сложна форма на ролева игра и казус, която пресъздава среда, в която участниците биха осъществявали дадена задача	Приложима при голям обхват теми, особено когато изискват мениджмънт. Необходимо е достатъчно време, често и допълнителни ресурси	“София – град на бъдещето” „Заседание на консултативен съвет по миграция и имтеграция“
Мозъчна атака / генериране на идеи	Обучаемите предлагат без подготовка възможни решения на проблем; всички предложения се обсъждат без критика и редакция	Когато изучаваното изисква да се обединят идеите на цялата група. Подходяща за планиране, инициативи и нови идеи	„Изгубени в превода“
Работа в малки групи	Бърз обмен на идеи по една тема за кратко време, като идеите се представят пред голямата група за дискусия	При големи групи за обща дискусия или мозъчна атака, когато опитът на участниците може да ги доведе до самостоятелно откриване на решение	„Национализъм означава война?“

Игри	Физическо състезание, играно по определени правила, с цел забавление и свързано с изучаваната материя	Енергизиращи запомнящи се дейности с участие на всички обучаеми въвеждат или затвърждават изучаваното	„Открийте разликите“
Групова дискусия / дебат	Планиран и ръководен разговор по избрана тема, при който опитът и идеите в групата помагат за откриване и изясняване на разглежданата концепция	Когато идеите и опитът на групата ще им помогне да открият или онагледят онова, което изучават, или когато различните гледни точки допринасят за изясняване на концепции	„За и против отваряне границите на ЕС за мигранти“





ОРГАНИЗИРАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО

Подготовката на всяко обучение включва и редица организационни дейности преди, по време и след провеждане на обучението.

Обстановката и условията, при които се провежда обучението, могат да имат значително въздействие върху ефективността му. Те оказват влияние върху начина, по който хората учат, и отношението им към курса. Степената на усвояване на знанията и уменията може да бъде засегната от обстановка, която не е подходяща за изискванията на конкретното обучение или в която участниците или обучителите не се чувстват комфортно.

Проведеното в рамките на този проект проучване на обученията по проблемите на имиграцията, провеждани през последните три години (2008 – 2010), показва като най-предпочитана и най-ефективна организация на обучението едно- или двудневни курсове с откъсване от работа за представителите на администрацията, докато представителите на мигрантските общности предпочитат съботно-неделни обучения. По отношение на състава на обучаемите, над 65% от анкетираните смятат, че най-полезни и ефективни са смесените групи с участници от различни сфери, ангажирани с интеграцията на граждани на трети страни.

Подреждането на залата за обучение определя до известна степен нивото на официалност и дава първоначален сигнал на участниците за характера на общуване, което могат да очакват. Неформалната и удобна обстановка с улеснени възможности за общуване и споделяне на мнения и опит е най-подходяща за обучение на възрастни.

Обикновено е препоръчително е да изберете място с транспортен достъп и с лесен достъп до залите за обучение. Според някои експериментални методики обаче много добри резултати дава и организиране на обучението в необичайна среда, например на хижа в планината, като част от обучителните сесии преминават като разходки сред природата или дискусии около огнището. Прилагането на подобен вид организация на обучението, ако е подходяща за обучаемите, повишава добрата групова динамика, доверието и удоволствието от съвместната работа, което води до по-добро запомняне и усвояване на обсъждания материал, както и до изграждане на дълготрайни взаимодействия между участниците.



ПРИЛОЖЕНИЕ *

Проучване на добрите практики за обучения по проблемите на имиграцията и интеграцията

Екип от Столична община и Асоциация за развитие на София провежда проучване на добрите практики за обучение по проблемите на имиграцията и интеграцията по проект „София – град на многообразието“, финансиран от Европейския фонд за интеграция на граждани от трети страни.

Профил на анкетирания:

Пол: М Ж

Възраст: 18 – 30г 31 – 50 г. 51 – 60 г. над 61 г

** В приложенията са включени ресурси, изработени от екипа на проекта, както и материали адаптирани от други обучителни програми*





Месторабота:

(за имигрантите) Страна на произход:

(за имигрантите) Статут на пребиваване:

- краткосрочно пребиваване
- продължително пребиваване
- друго.....
-

Моля, отговорете на следните въпроси:

1. Участвали ли сте в обучение по проблемите на имиграцията и интеграцията през последните 5 години?

- да;
- не.

Ако сте отговорите с „не“ на въпрос 1, моля преминете на въпрос 9.

2. Кой организираше обучението:

- неправителствена организация;
- институт по публична администрация;
- университет;
- консултантска фирма;
- друго.....

3. Към какви групи беше насочено обучението (възможен е повече от един отговор):

- имигранти;
- бежанци;
- представители на администрацията;
- представители на неправителствени организации
- групи

4. Кои теми, включени в обучението, ви бяха най-полезни?

.....
.....

5. Какви форми на обучение бяха използвани:

- лекции;
- дискусии;
- ролеви игри;
- решаване на казуси.
- други

6. Какъв тип лектори водеха обучението?

- чуждестранни лектори;
- български университетски преподаватели;
- представители на администрацията;
- представители на структури на гражданското общество;
- представители на имигрантски общности;
- други.....

7. Според вас от какво обучение има нужда администрацията, за да предоставя качествени и ефективни услуги на граждани от трети страни?

.....

8. Според вас от какво обучение имат нужда имигрантите за да се интегрират по-пълноценно?

.....

9. Каква организация на обучението ви се струва най-удобна:

9.1 Време на провеждане:

- съботно-неделни курсове;
- 1-2 дневни курсове с откъсване от работа;
- вечерни курсове;

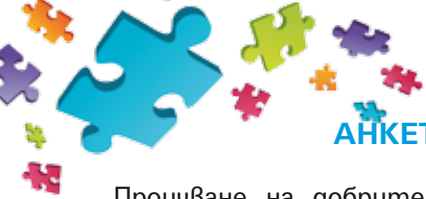
9.2 Участници в обучението:

- смесени групи от представители на администрация, СГО и имигранти;
- еднородни групи.

12. Имате ли потребност и интерес да се включите в нови обучения? По какви теми?

.....





АНКЕТНА КАРТА (Обучаващи)

Проучване на добрите практики за обучения по проблемите на имиграцията и интеграцията

Екип от Столична община и Асоциация за развитие на София провежда проучване на добрите практики за обучение по проблемите на имиграцията и интеграцията по проект „София – град на многообразието“, финансиран от Европейския фонд за интеграция на граждани от трети страни.

Моля, отговорете на следните въпроси:

1. Име на организацията и вашата позиция в нея:

2. Колко пъти сте провеждали обучения по проблемите на имиграцията и интеграцията в последните 5 години?

3. Към какви групи беше насочено обучението (възможен е повече от един отговор):

Имигранти

Бежанци

Представители на администрацията

Представители на неправителствени организации

Смесена група.

4. (Ако е имало имигранти) Какво беше приблизително съотношението мъже/жени сред имигрантите?

5. (Ако е имало имигранти) От какви националности бяха имигрантите?

6. (Ако е имало представители на администрацията) Бихте ли характеризирали участниците от администрацията:

6.1 Представители на каква администрация участваха в обученията:

централна администрация;

териториална администрация;

областна администрация;

местна администрация;

6.2. Сфера на дейност/компетенции на участниците:

специализирана администрация;

обща администрация;

Други

6.3 Участниците в обучението имаха ли опит в работата с имигранти:

да;

не.

7. Кои бяха основните теми на обучението:

.....

.....

8. Кои теми предизвикаха най-голям интерес сред участниците?

.....

.....

9. Какви форми на обучение използвахте (възможен е повече от един отговор):

лекции;

дискусии;

ролеви игри;

решаване на казуси;

други.....

10. Какъв тип лектори водеха обучението?

представители на вашата организация;

чуждестранни лектори;

български университетски преподаватели;

представители на администрация;

представители на структури на гражданското общество;

представители на имигрантски общности;

други.....





11. Според вас от какво обучение има нужда администрацията, за да предоставя качествени и ефективни услуги на граждани от трети страни?

.....
.....

12. Според вас от какво обучение имат нужда имигрантите, за да се интегрират по-пълноценно?

.....
.....

13. Каква организация на обучението ви се струва най-удобна:

13.1 Време на провеждане:

- съботно-неделни курсове;
- 1-2 дневни курсове с откъсване от работа;
- вечерни курсове;

13.2 Участници о обучението:

- смесени групи от представители на администрация, СГО и имигранти;
- еднородни групи.

14. Имате ли налични материали в електронен вариант, свързани с обучението, и къде могат да бъдат намерени?

.....



БЕСЕДА - АРАБСКА ВЕЧЕР

Гост говорители: няколко предстествавители на Арабската общност (добре е да има и баланс на половете)

Водещ: представител на организацията домакин.

Цел на събитието – предоставяне на възможност на участниците в обучението да се запознаят пряко със страните от Арабския свят, с техните история, култура и традиции, което да доведе до повишаване на тяхната интеркултурна компетентност.

Място на провеждане: добре е беседата да се провежда в зала, различна от конферентната, за да се създада по-неформална обстановка, която да предизвика откровен разговор.

Програма:

- Откриване на Арабската вечер – представяне на целите;
- Представяне на гост говорителите;
- Презентация на тема „Арабската общност в България (информация и липсата на информация - казуси)“ ;
- Въпроси и отговори;
- Презентация , свързана със запознаването на участниците с културата на определена държава/и;
- Прожекция на аудио и видео материали;
- Въпроси и отговори;
- Разглеждане на мини етнографско изложение на традиционни арабски носии с възможност за пробване и снимки с тях.

РЕЧНИК НА ТЕРМИНИТЕ

Дефиниции на ЕС (регламент 862/2007)

- Имиграция означава действието, чрез което дадено лице установява своето обичайно местопребиване на територията на държава-членка за период, който е или се очаква да бъде най-малко дванадесет месеца, като преди това лицето е пребивавало обичайно в друга държава-членка или трета страна. Имигрант - лице, приемащо имиграция.





Емиграция означава действието, чрез което лице, което преди е пребивавало обичайно на територията на гържава-членка, преустанови обичайното си пребиваване в тази гържава-членка за период, който е или се очаква да бъде най-малко дванайсет месеца. Емигрант - лице, предприемащо емиграция.

Гражданин на трета страна - всяко лице, което не е гражданин на ЕС, включително лицата без гражданство.

Съгласно Закон за чужденците в РБ Чл. 23. (Изм. - ДВ, бр. 9 от 2011 г.), чужденците пребивават в Република България:

- краткосрочно - до 90 дни от датата на влизането в страната; срокът може да бъде продължен еднократно от службите за административен контрол на чужденците по причини от хуманитарен характер;
- продължително - с разрешен срок до една година;
- дългосрочно - с разрешен първоначален срок 5 години и възможност за подновяване след подадено заявление;
- постоянно - с разрешен неопределен срок.

– Бежанец (Дефинициите, изброени по-долу са от сайта на Държавна агенция за бежанците при Министерски съвет на РБ)

Според Закона за убежището и бежанците на Република България "Бежанец е чужденец, който основателно се страхува от преследване поради своята раса, религия, националност, принадлежност към определена социална група, политическо мнение и/или убеждение, намира се извън страната, чийто гражданин е, или ако е без гражданство, се намира извън страната на постоянното си местоживееие и поради тези причини не може или не желае да се ползва от закрилата на тази страна или да се завърне в нея".

Разлика между бежанец и икономически имигрант

Бежанецът е принуден да напусне страната си на произход поради основателен страх от преследване и се ползва от закрилата на международното право. Закрилата на един бежанец е равностилна на спасяване на живот. Икономическият имигрант доброволно напуска страната си в търсене на по-добри възможности за работа и реализация. Той може да се върне в родината си, защото се ползва от закрилата на правителството си и правата, определени от нейните закони.

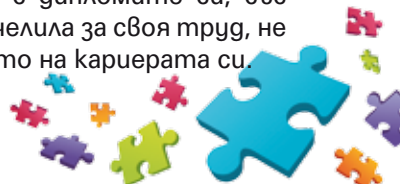
□ **Българската държава предоставя четири вида закрила:**

- **Убежище** – предоставя се от президента на Република България на чужденци, преследвани заради техните убеждения или дейност в защита на международно признати права и свободи.
- **Временна закрила** – предоставя се с акт на Министерския съвет за определен срок в случай на масово навлизане на чужденци, които са принудени да напуснат страната си на произход поради въоръжен конфликт, чужда агресия, насилие в големи размери или нарушаване на човешките права.
- **Статут на бежанец** – предоставя се от председателя на Държавната агенция за бежанците на чужденец, отговарящ на критериите, определени в Конвенцията за статута на бежанците от 1951 г. (Женевската конвенция) и в Закона за убежището и бежанците.
- **Хуманитарен статут** – предоставя се от председателя на Държавната агенция за бежанците на чужденец, чиито живот, сигурност и свобода са застрашени поради въоръжен конфликт или опасност от изтезание или други форми на нечовешко и унижително отношение, както и по други причини от хуманитарен характер.

КАЗУС

Алма Дюран Мерк е мексиканка на 48 години. По време на детството си в Мексико, тя става двуезична (говори испански и английски език). В университета в Мексико Алма учи социални науки и комуникация със специализация в средства за масово осведомяване, антропология и литература. След завършването си, тя работи в продължение на 5 години за мексикански телевизионен канал, където продуцира документални и културни програми. Тя преминава също двугодишен курс в калифорнийския университет в Лос Анджелис, където специализира във филмова и телевизионна продукция.

„Работата ми винаги е била много международна“, казва тя, след като сътрудничи с режисьори от цял свят. Когато среща съпруга си, първоначално пътува напред назад между Лос Анджелис и София, но това се превръща в „проблематично и скъпо упражнение“. Затова тя решава да се премести в България, смятайки, че с повече от 20 години професионален опит в медийната индустрия, с дипломите си, със специализацията и многобройните награди, спечелила за своя труд, не би трябвало да има трудности в продължаването на кариерата си.





След сватбата си през 2000 г., Алма решава да научи български; но заради икономическите последици от терористичните атаки от 11 септември 2001 г., няколко продуцентски компании банкрутират и американският медиен сектор, нейн основен клиент, възлага много по-малко работа. Тя е принудена да преосмисли професионалния си живот и решава да кандидатства за магистратура по приложни изкуства в Националната художествена академия. Тя превежда всичките си дипломи за своя сметка, но никога не е способен да ѝ каже как да сравни и да подаде за одобрение документите си. Алма е постоянно преразглеждана от една организация на друга и от един чиновник на друг. Хората продължително я питат с удивление защо е решила да продължи обучението си – “ти си твърде стара”, казват ѝ те. Тя е шокирана, когато служител от Агенцията по заетостта ѝ заявява, че хора от хиспано произход имат големи шансове да намерят работа в развлекателния сектор, като социални работници или като преподаватели по испански. Алма никога не е очаквала това от България - държава член на Европейския съюз.

МОЗЪЧНА АТАКА „ИЗГУБЕНИ В ПРЕВОДА“

Пред Вас е списък с проблеми, с които се сблъскват гражданите на трети държави в София, изработен на базата на проведени досегашни проучвания и анкети. Проблемите са изброени на случаен принцип, без да са подредени по значимост. Задачата на групата е да подреди в пирамида проблемите, като на върха ѝ е най-важният от тях, а по-надолу – по-малко значимите. Трябва да използвате лист от флипчарт, на който да залепите в избрания от вас ред листчета с проблемите. Имате право да пропуснете някои от тях, както и да добавите други, ако сметнете това за необходимо. Групата трябва да излъчи говорител, който ще представи работата ви пред останалите участници.

Кои са основните проблеми, с които се сблъскват гражданите на трети държави в София?

- Езикова бариера
- Различна култура
- Липса на здравни и социални права/осигуровки
- Липса на професионална квалификация, която се признава в България
- Липса на подходящо образование

- Непознаване на законодателството, което ги касае
- Непознаване на заинтересованите страни на местно ниво, които могат да ги ориентират
- Непознаване на правата и задължения им/липса на информация за тях
- Дискриминация
- Расизъм и ксенофобия
- Труден достъп до жилищно настаняване
- Труден достъп до пазара на труда
- Труден достъп до обществени здравни и образователни услуги
- Негативно обществено мнение към имигрантите, липса на традиции
- Социална изолация от общността
- Труден достъп до банкови, застрахователни и други услуги
- Бюрократични проблеми при придобиване и запазване на разрешителното за пребиваване и за работа и други административни услуги
- Липса на политически права и представителство по отношение на разработване и прокарване на политики, засягащи имигрантите

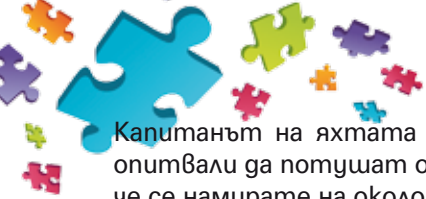
РОЛЕВА ИГРА „ИЗГУБЕНИ В МОРЕТО“

За да е ефективна работата в един екип, трябва пълноценно да се използват ресурсите му: уменията, знанията, информацията, силните страни на всеки негов член. Освен това процесът на вземане на решения в него трябва да бъде такъв, че членовете да се чувстват собственици на решенията и действията, които произтичат от тях. Тези умения добре се осъзнават и прилагат в екстремна ситуация.

Сценарий:

Вие и екипът ви стигна елияхта. Никой от вас няма опит в плаването и сте наели опитен капитан и сдвучленен екипаж. Докато плавате по Южния Тихи океан, избухва пожар и голяма част от яхтата и съдържанието ѝ са разрушени. Яхтата бавно потъва. Местонахождението ви е неясно, защото спасителното навигационно и радио оборудване е повредено.





Капитанът на яхтата заедно с екипажа са изчезнали докато са се опитвали да потушат огъня. Вашето най-надеждно предположение е, че се намирате на около 1000 км югозападно от най-близката суша.

Вие и приятелите ви сте успели да спасите следните 15 предмета, недокоснати от пожара:

- Секстант (Секстантът се използва предимно като навигационен инструмент за определяне на географските координати на наблюдателя чрез измерване на ъгловата височина на различни небесни тела (Слънцето и някои звезди) в даден момент)
- Огледалце за бръснене
- Голямо количество мрежа за комари
- 20 л. вода
- Сандък с припаси
- Карта на Тихия океан
- Плавателен гюшек
- 8 литра нефто-петролна смес
- Малък транзистор
- 6 кв. м. непрозрачен найлонов чаршаф
- Репелент за акули
- Четвърт 160-процентов ром
- пет метра найлоново въже
- две кутии шоколад
- Рибарски пособия

Освен горепосочените вие сте успели да спасите и четириместен спасителен плавателен съд; общо пакет цигари, 3 кутии кибритени клечки и 3 банкноти от 5 лева.

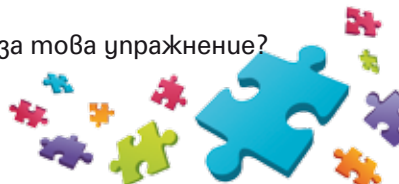
Шансовете ви за оцеляване ще зависят от способността ви да поредите по важност горните 15 предмета. Успех !

Методика:

1. За всяка група се определя човек, който да засича времето и се насърчава да следи за стремежа на групата да постигне консенсус в зададения срок
2. За да се подсили индивидуалното взимане на решения срещу колективното, сесията се разделя на три части:
 - Първо всеки участник прави индивидуална селекция, на хартия (5-10 мин.)
 - После групите (или под-групите) дискутират и взимат колективно решение
 - Сравнява се индивидуалната и колективната работа
3. При сценарии за оборудването груповите решения са често по-акуратни от индивидуалните отговори и така помагат да се илюстрира важността на колаборативното взимане на решения

Възможни въпроси

- Как бяха взети решенията?
- Кой повлия на решенията и по какъв начин?
- Как можеше да се вземат по-добри решения?
- Хората изслушваха ли се? Ако не, защо?
- Какви роли изпълняваха участниците в групите?
- Как се решаваха конфликтите?
- Какъв тип поведение помагаше или затрудняваше групата?
- Как се чувстваха хората спрямо взетите решения?
- До каква степен всеки един от участниците е задоволен от решението (всеки участник е помолен да оцени неговото/нейното удовлетворение до 10, след това се изчислява средното за групата и се сравнява с нивото на удовлетворение на останалите групи)
- Какво сте научили за функционирането на тази група?
- Как бихте извършили същото упражнение ако отново ви помолеха да го направите?
- Какви ситуации в работата ви напомнят за това упражнение?





РОЛЕВА ИГРА „ЕВРО-ЖЕЛЕЗНИЦА “A LA CARTE”

Сценарий

Вие се качвате на експресния влак за едноседмично пътуване от София до Брюксел. Пътувате в спално купе, което трябва да си поделите с трима други човека. С кои от следните пътници бихте желали да сте в едно купе?

1. Сръбски войник от Босна.
2. Швейцарски финансов брокер с наднормено тегло.
3. Италиански дисководещ, който изглежда има много евря.
4. Африканска жена, която продава кожени продукти.
5. Млад артист, който е носител на ХИВ.
6. Ромски музикант от София.
7. Баски националист, който редовно пътува до Русия.
8. Германски рапър, който води много алтернативен начин на живот.
9. Сляп акордеонист от Австрия.
10. Украински студент, който не иска да се прибира вкъщи.
11. Румънка на средна възраст, която няма виза, но носи едногодишно дете на ръце.
12. Холандска хардлайнерка- агресивна феминистка.
13. Скинхед от Швеция, който видимо е под влияние на алкохол.
14. Борец от Белфаст, който явно отива на футболен мач.
15. Полска проститутка от Берлин.
16. Френски фермер, който говори само френски и има кошница пълна със силно миризливо сирене.
17. Кюрдски бежанец, който живее в Германия, и който се завръща от Либия.

Инструкции

1. Изберете вашите три първи предпочитания за хора с които най-много бихте искали да пътувате и три за хора, с които най-малко бихте желали да пътувате. Имате 15 мин. да сторите това.
2. След това в групи споделете своите три избора на най-добри и три избора на най-лоши спътници и дискутирайте причините, които са довели до този избор. След това се опитайте да постигнете консенсус на общ списък от три най-желани и три най-нежелани спътници. Имате 45 мин. за тази част от дейността.
3. В зала всяка група представя своите заключения, последвани от разговор и оценка на упражнението.

СИМУЛАЦИЯ „СОФИЯ- ГРАД НА БЪДЕЩЕТО“

Задача 1: Глобални предизвикателства

В рамките на 15 минути помислете и формулирайте какви са глобалните предизвикателства пред градовете в най-общ план.

След това представете съвсем накратко за какво са говорили.

Задача 2: Местни предизвикателства

След като се запознаете с местното досие на София в рамките на 15 мин. помислете и формулирайте какви са предизвикателствата пред София. Какви са връзките между местните и глобалните предизвикателства. От какъв характер са – икономически, социални, културни или екологични. напишете предизвикателствата на разноцветните лепящи се листчета и ги залепете на листовете за флипчарт.

След това ги представете накратко.

Задача 3: Възможности за града

Помислете на какви приоритети при формирането на бюджет и политики се дава предимство в момента и предложете как да това да се случва в средносрочен план, на базата на дефинираните предизвикателства. За тази цел се използвайте разноцветни листове





A4, като балансирате бюджета според четирите компонента:

икономически - синьо , социални - жълто , културни - червено или екологични - зелено

Представете пред останалите резултатите от дискусията.

Задача 4: Генериране на идеите

Генерирайте 10 идеи за включване в местния план за интеграция и интернационализация на София, като според това дали са дали приоритет на икономиката, на социалната политика, културата или екологията трябва да ги балансирате като брой във всяка една от сферите. Идеите трябва да отговарят на посочените по-долу критерии.

1. Забавни: вълнуващи и творчески
2. Новаторски и футуристични: ще създадат нещо ново или различно
3. Отговарят на местните предизвикателства
4. Отговарят на глобалните предизвикателства
5. Насочени към общността: хората го подкрепят
6. Устойчиви: имат положително и продължително въздействие
7. Реални и постижими: могат да се намерят необходимите ресурси, за да се реализират идеите.

СИМУЛАЦИЯ „ЗАСЕДАНИЕ НА КОНСУЛТАТИВЕН СЪВЕТ ПО МИГРАЦИЯ И ИНТЕГРАЦИЯ“

Всеки избор на решение е също така и отказ от други възможности. Както във всяка друга сфера, мерките за интеграция са поле, на което се сблъскват различни организирани интереси, финансови съображения, ангажименти, свързани с членството на България в ЕС и факта, че тя е страна по редица международни споразумения. Мерките за интеграция на граждани на трети държави на местно равнище трябва да допринасят за по-голямо сближаване на всички граждани на столицата.

В настоящата ролева игра вашата група представлява Консултативен съвет по миграция и интеграция към кмета на дадена община. Съставът на консултативния съвет е разнообразен: представители на местната

администрация, представители на работодателски организации, представители на синдикати, представители на академична общност, представители на правозащитни неправителствени организации, представители на бежански и мигрантски общности, представители на медиите. Тъй като заседанията на Консултативния съвет са отворени, възможно е на тях да присъстват и граждани с различни убеждения. Целта на настоящото заседание на Консултативния съвет е да направи аргументирано становище до Кмета каква мярка за интеграция на ГТС да предложи за включване в проекто-бюджета за следващата година. Имате информация, че средствата не могат да надхвърлят 200 000.00 лв.

Постъпили са следните предложения:

- Създаване и функциониране на Информационен център за ГТС в града с обслужване и информационни материали на 5 езика, целодневно, с прогнозен бюджет 300 000.00 лв.
- Създаване на Център за правна помощ за ГТС в града с обслужване на български и английски език, който работи 3 дни седмично, с прогнозен бюджет 250 000. 00 лв.
- Създаване на Доброволческа служба в помощ на ГТС в града, с прогнозен бюджет 80 000.00 лв.
- Превеждане и поддържане на интернет страницата на общината на поне три езика, с прогнозен бюджет 200 000.00 лв., без възможност за електронни услуги на други езици.
- Провеждане на едномесечен фестивал на межкултурността с представяне на културата на мигрантските общности в града пред обществеността, с прогнозен бюджет 200 000.00 лв.
- Провеждане на информационна кампания с цел намаляване дискриминационните нагласи спрямо ГТС и запознаване гражданите на общината с възможностите, които имиграцията дава за повишаване качеството на живот, с прогнозен бюджет 200 000лв.
- Друго

Вашата задача е в рамките на 1 час да проведете заседание на Консултативния съвет:

1. Изберете ролите си в Консултативния съвет чрез жребий, една от които е и на водещ на заседанието.





2. Обсъдете предложенията, вземете решение на Консултативния съвет каква мярка (какви мерки) да предложите за включване в проекто-бюджета за следващата година, и изготвите аргументирано становище до Кмета.

3. Аргументираното становище трябва да включва:

- адресат на становището;
- описание на проблема;
- сегашно състояние и важност на проблема;
- предложение за разрешаване на проблема;
- други препоръки;

ДИСКУСИЯ В МАЛКИ ГРУПИ – НАЦИОНАЛИЗЪМ ОЗНАЧАВА ВОЙНА

Цели: да провокира мнението на участниците за национализма и толерантността; да подпомогне осъзнаването на ролята на всеки като член на общността; да демонстрира и да признае различията в мисленето на групата; да помогне на участниците да видят колко бързо се налага понякога да вземаме решения и колко емоционално защитаваме позицията си и не приемаме други аргументи.

Участници: от 5 до 10

Време: един час

Начало: Кажете на участниците да си представят, че единият край на залата е със знак минус (-), а срещуположният – със знак плюс (+). Прочетете темата на дискусията и ги помолете да се разположат така в залата, че да съответства на мнението им по темата: хората, които не са съгласни, да отидат към (-), хората, които са съгласни, към (+), а частично съгласните – в средата. След като всеки е избрал позицията си, разделете ги на 3 групи и започнете дискусията.

Въпроси за дискусия:

Обяснете позицията, която избрахте.

Опитайте се да убедите останалите, че трябва да се присъединят към вас.

Какви аргументи използвате: основани на факти или на емоции?

Възможно ли е различните хора да разбират различни неща пог национализъм” и „война”?

Има ли връзка темата на дискусията с всекидневното ни?

Съвети за фасилитаторите

Когато работим с хора, винаги трябва да имаме предвид поддържането на баланса между целите, свързани с интеркултурното обучение и тези, свързани с развитието на групата. Една от основните ни задачи като фасилитатор е да засилваме и спомогаме за добрата атмосфера между участниците в групата и, доколкото е възможно, да стимулираме и окуражаваме тяхната креативност и сремеежи. Това ще им помогне да почувстват, че техният труд е смислен и продуктивен и ще доведе до валидни и интересни опити и заключения.

Провеждане на дискусии

Дискусията е ключова в обучителния процес. След всяка дейност трябва да отделяте време, макар и кратко, за заключение и оценка. Включили сме някои бележки, които да ви помогнат в провеждането на дискусии. Специално внимание трябва да обърнете на включването на всеки, който желае да участва. Пример:

- Създайте добра работна атмосфера, която да позволи на всеки да се изразява свободно и да бъде изслушван. Ще трябва да отделите време, в което хората да могат да се опознаят и да започнат да си вярват един на друг, както и да организирате околното пространство така, че всеки да се чувства удобно.
- Поканете участниците да споделят мнението си или да предложат за дискусия опита си по дадените проблеми.
- Използвайте думи, изрази и език, познати на цялата група, позовавайте се на скорошни случаи или факти, които са се случили в близост до участниците. Направете така, че да се отнасят директно до техния живот.

Справяне с конфликт

По време на дейностите е възможно възникването на конфликти. Това трябва да се очаква. Молим участниците да изследват много трудни проблеми като ги окуражаваме да изказват мнението си и да мислят критично. Това е част от интеркултурното обучение, но то никога не е лесна задача и може да бъде изключително стресиращо.

Ако е възможно, трябва да се избягват ситуации, които могат да доведат до конфликти и да попречат на обучителния процес. Като





фасилитатор, бъдете наясно с всеки участник в групата и с всякакъв вид деликатни емоции, които могат да бъдат провокирани от конкретна дейност или част от ролевата игра или симулацията.

Уверете всички, че наг тях не се упражнява какъвто и да е натиск да разкрият повече лична информация от тази, която намират за нужно. Давайте време на участниците да загреят преди всяка дейност и време, в началото и в края ѝ, съответно, за да свикнат и отвикнат от ролята си. Отделяйте достатъчно време за заключение и дискусия.

Трябва да сте подготвени за конфликтите, които могат да се развият между участниците, защото се занимаваме с въпроси, свързани със собствените ни чувства, опит и ценности. Не се паникьосвайте! Когато имаме работа с такива въпроси, емоционалното ни ангажиране е неминуемо. Конфликтът не винаги е негативен, стига да не изгубите контрол над ситуацията. Ето някои съвети, които могат да ви помогнат за успешното разрешаване на конфликти без да се стига до засилване на напрежението и парализиране на работата:

- Оставяйте достатъчно време за заключение и дискусия. Отделяйте повече време ако е нужно.
- Помагайте на хората да изяснят позицията, мненията и интересите си; смъквайте напрежението в групата като например предлагате на всички да седнат или да поговорят 3 минути в малки подгрупи, казвайте нещо, за да представите ситуацията в перспектива и т.н.
- Окуражавайте всички да се слушат активно един друг. Подчертавайте кое обединява групата, а не онова, което я разделя. Търсете консенсус. Карайте хората по-скоро да се вглеждат в общите си интереси, а не да правят компромиси и да се отказват от установената си позиция.
- Търсете решения, които да разрешават проблема без да „пресъздават“ конфликта
- Предлагайте на участниците лични разговори в друг удобен момент.

При възникване на по-сериозни и дълбоки конфликти, генериращи напрежение и парализиращи работата на групата, би било по-добре да отложите търсенето на решение и да го оставите за друг, по-подходящ момент. Това може да е необходимо и положително. Чрез отлагането на разрешаването на конфликта, вие оставяте време на участниците да размислят върху ситуацията и да предложат нови

подходи или решения. Все пак трябва да се подчертае, че конфликтът никога не трябва да бъде игнориран, скрит или отхвърлян. Скриването от конфликта, както прави щраусът, е безполезно и често най-отрицателният подход към проблема.

ИГРА – ОТКРИЙТЕ РАЗЛИКИТЕ

Цели:

- да помогне на участниците да разберат как възприемаме промените, доколко сме склонни да ги правим и в каква посока;
- да динамизира обучителния процес чрез физическа активност и лично участие.

Участници: играта може да се играе с всякакви групи, като единственото условие е участниците в нея да са четен брой.

Продължителност: до 10 минути.

Описание:

1. Водещият разделя участниците по двойки. Те се обръщат с лице един към друг.
2. Водещият приканва участниците да се огледат добре един друг.
3. Водещият дава следваща инструкция: участниците да се обърнат с гръб един към друг и да променят едно нещо у себе си. След това се обръщат с лице и се стремят да открият разликата.
4. Водещият изменя инструкцията, като този път всеки участник трябва да промени три неща у себе си.
5. Водещият дава инструкция за пет промени.

Обикновено играта приключва след даването на третата инструкция, която участниците или не изпълняват изобщо, или го правят с нежелание.

Накрая водещият обобщава научените уроци от играта:

1. Когато е накарал участниците да се огледат добре един друг, но не им е дал причина затова, те са го направили неохотно. Наученият урок е че ако искаме хората да направят нещо, трябва да им дадем добро основание.





2. Когато им е дал задача да променят едно нещо у себе си, те са го направили без проблем. Трите промени са се оказали по-трудни, а петте – прекалено много. Наученият урок е, че не бива да искаме от хората прекалено много, способността ни да понасяме промяна има определени граници.

ВОДЕНЕ НА ДИСКУСИИ

Примерен модел за официална 40-минутна дискусия между експерти може да бъде следният: четирима експерти, един водещ и публика. Въпросите, които би следвало да решите с участието на публиката, включват:

- Колко време да дава водещият за отговори на въпроси?
 - Да бъде ли позволено на публиката да задава въпроси? Ако ѝ се позволи, еднакво ли да бъде времето за задаващия въпроси и за отговарящия? Дали хората от публиката трябва да съобщават имената си преди да говорят?
 - Да бъде ли разрешено на публиката да прави изявления? Ако това се приеме, водещият трябва да представя изявленията като предизвикателство към някоя от гледните точки на експертите.
 - Необходимо ли е водещият да повтаря въпросите в по-кратка или по-убедителна форма?
 - Какъв трябва да бъде водещият?
- **Неутрален.** Водещият ще се опитва да даде възможност всяко мнение да бъде изказано.
 - **Ръководен от дневния ред.** Водещият ще се стреми да получи отговор на определен въпрос.
 - **Пристрастен.** Водещият ще има позиция по самата тема и ще я следва. Докато водещият в дискусия спазваща дневния ред, може да поиска даден въпрос да бъде изложен по определен начин (което означава на конкретни възгледи да се отдели повече време), пристрастният водещ активно ще се противопоставя на изказваните становища.
 - **Провокативен.** Водещият иска да покаже как всяка гледна точка се противопоставя на другите. Така всички възможни спорни мнения между отделните участници в панела и публиката се разкриват и представят едно срещу друго.

- Какви да бъдат участниците в панела – експерти, които защитават определени гледища. Експертите обикновено успяват да внесат нови гледни точки към даден въпрос.
- Ще разполагате ли с човек, който да следи времето? Въпреки че водещият трябва да се съобразява с времето, може да ви е от полза да помолите някой, който да приготви две карти, на които да пише “30 секунди” и “1 минута”, за да показва на хората от публиката колко време им остава. Добра идея е също да осигурите на водещия хронометър, за да определя темпото на дискусиата.

Подготовка за дискусия

Общата подготовка по темата може да включва разкриване на главните въпроси, свързани с нея, проучване на техните поддръжници и причините за това, намиране на онези, които се противопоставят на този възглед и защо, изследване на историята на мненията и т.н.:

1. Водещият трябва да подготви **отворени въпроси**, т.е. такива въпроси, на които не може да се отговаря с “да” или “не”.
2. Отворените въпроси трябва да бъдат допълнени от подбрани **конкретни (ясно очертани) въпроси**, започващи дискусията от гледната точка на някой от експертите по даден въпрос, за която знаете със сигурност, че е противоположна на възгледа на друг колега експерт.
3. Водещият може да сметне за полезно да подготви някакво резюме, което обобщава възгледите на даден експерт, като отбележи в какво другите експерти му се противопоставят.

Цялата подготовка за водещия може да се разпредели между отделни групи от участниците, които всъщност да са натоварени да проучат становищата на специалистите. Публиката трябва да се подготви, за да е сигурно, че действително ще има дискусия! Обикновено е добра идея да се планират предварително няколко въпроса в самото начало, за да започне дискусията – да се определят конкретни хора от участниците, които да задават първия, втория и третия въпрос. Много е полезно тези хора да не са от най-активните (гласовитите) в групата (и ако са такива, опитайте да им предложите да задават въпросите извън публичната част). Това има две последствия: а) по активните участници първа ще говорят и вероятно ще поискат да кажат нещо и б) по този начин по-стеснителните най-често са окуражани да говорят.





ДЕБАТ: „ЗА“ И „ПРОТИВ“ ОТВАРЯНЕ НА ГРАНИЦИТЕ НА ЕС ЗА МИГРАНТИ

Подготовка за дебат

Подготовката за дебати трябва да се прави по почти същия начин както за една официална дискусия (вж. по-горе), само въпросите не трябва да бъдат предварително определени. Едно от най-полезните упражнения за всеки отбор в дебата е следното: изпишете тезата и след това нейният смисъл. Под смисъла на тезата избройте всички аргументи „за“; оставете по четири-пет реда между аргументите. Ограничете бележките до едно изречение, което да обобщава аргумента. Обърнете страницата. Избройте всички аргументи против тезата в същия обем. Върнете се на първата страница с аргументите „за“. Срещу всеки аргумент „за“ напишете контрааргумент и обратното:

Теза:

ЕС трябва да отвори границите си.

Смисъл: Въпреки че европейските държави са задължени да приемат онези, които бягат поради политическо преследване, те рядко правят повече от това. Може да има полза да се позволи на контролиран брой имигранти да се преместят в ЕС, ако те просто искат да работят там, независимо дали търсят убежище.

Аргументи „за“

1. Европа има застаряващо население и се нуждае от млади работници, които да плащат вноски за пенсии.

Това е аргумент за частните пенсионни схеми или насърчането на раждаемостта. Големият брой на пристигналите имигранти в миналото е довел до социални разделения, например расизмът, насочен срещу много имигранти, дошли да работят в някои държави от Европейския съюз през 50-те и 60-те години на XX век.

2. Имигрантите притежават ценни умения и често са готови да работят повече. Те подобряват и укрепват цялата икономика.

Европа трябва да научи своите деца на икономически умения, вместо да разчита на чуждестранна работна сила. Имаме изобилие от безработни, които се нуждаят от преквалификация.

3. Имигрантите внасят културно многообразие и помагат

да се преодолее расизма и расистките възгледи.

Културното многообразие е полезно, но европейските граждани също трябва да се интегрират.

4. Възможността хората свободно да влизат в Европа ще сложи край на опасните и мощни банди за трафик на хора и ще съдейства за намаляване на престъпността.

Това ще позволи също в Европа да се появят повече престъпници от друг вид като например терористи. Вече няма да сме в състояние да контролираме собствените си граници.

5. Когато стане ясно, че хората могат да гойдат в Европа, за да си намерят работа по други канали, ние ще намалим броя на хората, използващи неправилно системата за искане на убежище, и така ще позволим на истинските жертви на преследване да се приобцят по-бързо.

Можем също да ускорим процеса на предоставяне на убежище, като се уверим, че икономическите имигранти няма да бъдат признати за бежанци и просто няма да минат през границите; за разлика от днешната хлабава система, това е по-добра спирачка за фалшиви претенции.

6. Европа като сбор от бивши империи е задължена да помага на хората, които някога е експлоатирила

Ако коравосърдечно им позволим единствено да поемат тази работа, която европейците вече не искат, ние всъщност ще продължим да ги експлоатираме. Трябва да увеличим помощта към техните собствени държави, за да им помогнем там.

Аргументи “против”

1. Европа е пълна – тя е гъсто населен континент и един наплив на хора означава повече градове и по-голямо замърсяване.

Но европейското местно население намалява, така че ние наистина разполагаме с повече място. Трябва да се справим със замърсяването като ограничим замърсителите, а не като чакаме да намалее населението.

2. Европа вече има достатъчно висока безработица, а имигрантите означават повече хора за един и същ брой работни места.





Имигрантите в повечето случаи са подготвени, че ще работят неща, които европейците не работят, защото са ниско платени, а хората от другите държави внасят нови умения, с които Европа не разполага или от които има недостиг.

3. Имигрантите засилват расизма в Европа. Новите имигранти често са бедни и идват в Европа заради нашата щедра социална система. Данъкоплатците негодуват срещу тези допълнителни разходи.

Безработицата в повечето случаи е ниска сред имигрантите и за тях е по-малко вероятно да получат социални помощи даром, както е при европейците.

4. Имигрантите се събират в гета и трудно се интегрират в общността. Възприемат ги като чужденци и се боят от тях.

Разбира се, че когато хората идват в нова страна, първоначално ще искат да живеят с хора, които споделят тяхната култура, тъй като това им помага да запазят идентичността си. Това става проблем, когато други групи реагират негативно срещу тях и проявяват расизъм и нетолерантност към етническата общност. Когато имигрантите имат деца в новата общност, по-вероятно е някои от тях да се преместят в друг район, но ние трябва да разбираме нуждата на хората да живеят в общности, където споделят историята и идентичността си.

5. Имигрантите са свързани с контрабандисти, трансгранична престъпност и тероризъм.

Имигрантите са свързани с престъпността, защото те често са принудени да влязат нелегално в Европа. Престъпността винаги ще съществува и е невъзможно да се отстрани от Европа изцяло и завинаги.

Това упражнение помага на ораторите да се подготвят да аргументират своята теза. Дебатът се характеризира с развиване на аргументация. Ако ораторите не обръщат внимание на онава, което е казано по-рано, тогава вие спокойно можете да проведете конкурс за есета!



ЧАСТ 2

ИНТЕРКУЛТУРНИ ПРОБЛЕМИ И ИНТЕГРАЦИЯ НА ИМИГРАНТИ.

ОТГОВОРИТЕ НА ГРАДОВЕТЕ. ДОБРИ ПРАКТИКИ

2008 беше обявена от Европейската комисия за година на Межкултурния диалог. Това е само един от емблематичните примери за навлизането на интеркултурността не само като термин, но и като практика в живота на европейските общества. Сред основните причини за това е все по-голямата видимост на многообразието, породено от засилените миграционни потоци към Европа.

Втората половина на 20 век и първите години на 21 век бяха белязани от демографски промени, свързани с миграционните вълни към Стария континент. Това многообразие е особено видимо в градовете, които





се превръщат в естествени лаборатории за неговото изследване.

Така градските управи се видяха изправени пред нови предизвикателства и нуждата от развиване на политики за тяхното преодоляване. От една страна многообразието е път към успешно и устойчиво развитие, от друга предизвикателствата, които носи след себе си имат нужда от навременни и правилни отговори. За да се справят с тези нови условия, градските администрации имат нужда да развиват капацитета, да предоставят адекватни услуги и разбира се да разполагат с компетентни служители, подготвени за работа в мултикултурна среда и с хора с различни културни и религиозни профили.

Не трябва да се пропуска и фактът, че в много от градовете в страни членки на ЕС многообразието е исторически обосновано и то се дължи не толкова на нови имигрантски общности, а на традиционни етнически и религиозни групи, работата, с които има своите особености и изисква специфични политики и дейности.

Градското в контекста на националното

Когато се говори за градски политики за интеграция няма как да не бъде отбелязан фактът, че градовете функционират в рамките на национални държави и политиките - миграционни и интеграционни най-често са именно техен прерогатив.

Международната миграция засяга преди всичко териториалния суверенитет на националните държави, доколкото доколкото като феномен тя е свързана и дефинирана с преминаването на фактически държавни граници. Интеграцията обаче от своя страна отива отвъд социалните граници на нацията (Сапоно Т.&М. Vorkert 2010). В Европа, а и извън нея, управлението на миграционните потоци и подхода към включването на имигрантите в приемащото общество остават преди всичко в компетенции на националната държава и в частност на централната власт.

Миграцията от своя страна остава преимуществено градски феномен, с малко изключения, които по-скоро потвърждават правилото¹. Локалните измерения на глобализацията и транснационалните мрежи придобиват най-голяма видимост в градовете и чрез мигрантите. Интензивната международна мобилност, бързият обмен на

¹Изключение е например миграцията на хора в пенсионна възраст, които предпочитат да прекарват старините си отвъд шума и динамиката на големите градове. В България известност придобиха английските пенсионери, заселили се в родни села.

информация, стоки и услуги, новата „креативна класа“, нуждата на градовете да развиват собствени програми за интернационализация, които да им гарантират добро място сред конкуренцията при привличането на „мозъци“, туристи, инвестиции, това е една от локалните, градски видимости на глобализацията. Другата е диаметрално противоположна - нови социални граници в самите градски пространства, поставящи ясно въпроса за социалната кохезия и включване и изискващи проактивни политики и отговори.

Между двете крайности остава разбирането, че именно градът и множеството от публичните услуги предлагани от местните администрации са мястото и пътят към включването на имигранта в приемащото общество. Този факт привлича вниманието не само на градските управи, но и на Европейските институции, чиято роля е неминуема, когато става дума за градове в рамките на гържави-членки на ЕС. Европейската миграционна политика се движи в посока на все по-засилено комюнитаризиране.

Европейската рамка

На свое заседание на 19.11.2004 г. Съветът по правосъдие и вътрешни работи приема 11-те Общи основни принципи на политиката за интеграция на имигрантите в Европейския съюз. В тях интеграцията се определя, като *„...динамичен, двупосочен процес на взаимно приспособяване от страна на всички имигранти и жители на страните членки“*².

Сред целта на приетите 11 принципи е и този *„... да служат като основа за гържавите-членки, да изследват как европейските, националните, регионалните и местните власти могат да си взаимодействат в разработването и провеждането на интеграционните политики“*³. Градовете осъзнават необходимостта да се възползват от възможностите за подобно сътрудничество и въпреки различията, общите предизвикателства, пред които са изправени предполагат нуждата от диалог и обмен на практики. I През 2006 г. кметът на Ротердам кани свои колеги, представители на европейските институции и специалисти на конференция „Градове на интеграцията: Европейски политики, местни практики“. Тя се провежда в тясно сътрудничество с тогавашния вицепрезидент на Европейската комисия и Еврокомисар по правосъдието, свободата

²Общи основни принципи на политиката за интеграция на имигрантите в Европейския съюз
http://web.kzd.bg/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=8&Itemid=22

³Idid.





и сигурността Франко Фратини, Комитета на регионите, мрежата EUROCITIES, обединяваща над 130 кмета. През следващите години конференцията става традиционна като домакини са Милано, Берлин, Лондон и с.р. Второто издание приключва с така наречената Миланска декларация⁴, в която се признава ролята на градовете в приложението на Общата европейска програма за интеграция и се изразява воля за засилване на гласа на им при формирането на европейските политики за включване. Серията от конференции и приетата декларация ясно показват, че европейските институции осъзнават и разбират важната роля, която градовете имат в провеждането на политиката по интеграция.

Друг интересен пример за сътрудничество между градове, изследователски центрове, Комитета на регионите, Съвета на европейските общини и Европейската мрежа срещу расизма е мрежата CLIP (European Network of Cities for Local Integration Policies for Migrants)⁵. Тя още веднъж потвърждава факта, че градовете имат значителен интерес да разработват успешни политики за интеграция, но че техните усилия остават силно зависими от регионалната, национална и европейска рамка.

Възможните подходи за изграждане на градска политика за интеграция

Научната литература не предлага една единствена схема и типология на възможните политики и подходи на национално ниво по отношение на включването на имигрантите в приемащото общество.⁶ Такава типология е още по-трудно да бъде приведена по отношение на градските политики. За по-голяма яснота на текста ще предложа две възможни схеми.

В изследване на мрежата CLIP се говори за два възможни подхода - интеграция и управление на многообразието (Intercultural Policies in European Cities 2010)⁷. Според изследването по-голямата част от градовете залагат на концепцията за интеграция. Въпреки че политиките варират в различните градове, интеграционния подход залага на няколко ключови цели:

- включване на мигрантите в институциите на социалната държава;
- уважение към културата на мигрантите и на техните организации;

⁴Integrating Cities Milan Declaration <http://www.integratingcities.it/allegati/MilanDeclaration.pdf>

⁵<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm>

⁶Саропо и Borkert например прилагат в увода на *The local Dimensions of Migration Policymaking*, на която са редактори три модела - асимилационистки, мултикултурализъм и плуралистичен (Саропо Т.&М. Borkert 2010).

⁷<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/32/en/1/EF1032EN.pdf>

- създаване на нагласи в приемащото общество;
- адаптиране на публичните институции;
- създаване на консултативни органи от мигранти;
- повишаване на участието на мигрантите в общественения живот (Intercultural Policies in European Cities 2010⁸).

Четири града от мрежата CLIP (Амстердам, Брега, Оспиталет, Тераса) декларираат, че залагат на управление на многообразието. Основната разлика е, че при подхода залагащ на управление на многообразието акцентът не е поставен толкова върху индивидуалното включване и права, а върху отношенията между различните групи (Intercultural Policies in European Cities 2010⁸).

Друга възможна и малко по-разширена типология е дадена в изследването *„Intercultural Cities Towards a model for intercultural integration. Insights from Intercultural cities, joint action of the Council of Europe and the European Commission“* (Wood P. 2009). Тук предложените типове са:

- липса на политика: мигрантите и/или малцинствата са разглеждани като временен феномен, или не са добре дошли, поради което и няма специфична политика;
- гост-работници: мигрантите са разглеждани като временна работна ръка и се предполага, че те най-вероятно ще се завърнат в страните си на произход. Политиката е разглеждана като кратковременен отговор на ситуация, целящ да минимизира влиянието за местното население;
- асимилационна политика: мигрантите и/или малцинствата могат да бъдат приети като постоянни, но трябва да бъдат „погълнати“ възможно най-бързо. Различни от културните норми на мнозинството не се приемат и дори могат да бъдат разглеждани като заплаха за обществото;
- мултикултурна политика: мигрантите и/или малцинствата могат да бъдат приети като постоянни и техните културни различия са подкрепяни от закони и институции, предлагащи и антидискриминационна защита;
- интеркултурна политика: мигрантите и/или малцинствата

⁸<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/32/en/1/EF1032EN.pdf>

⁹<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/32/en/1/EF1032EN.pdf>





могат да бъдат приети като постоянни и техните културни различия са подкрепяни от закони и институции, политиките и дейностите, които спомагат изграждането на взаимно разбиране и симпатии са насърчавани.

Отговорите на градовете

Многообразието е валидно и по отношение на отговорите, които градовете дават на новите предизвикателства, породени от засилените миграционни потоци и видимостта на културното, етническо и религиозно различие. Въпреки това в процеса на изграждане на политиките е от изключително значение да бъдат търсени и намирани сходства, да бъдат изградени мрежи за обмен на добри практики, да бъде търсен диалог.

Европейските градове са поставени в различни национални рамки и контексти. Процесите на децентрализация и отношение център - периферия (централна -местна власт) варират. Демографските и икономически особености и характеристики обуславят необходимостта от търсене на различни подходи. Въпреки това намирането на сходства, набеязването на идентични проблеми и най-вече съвместното търсене на решения е от ключово значение за самите градове и именно заради това те търсят възможности за обмен на практики и идеи.

Най-общо отговорите, които градовете дават могат да бъдат оформени около две оси - начертаване на визия и стратегия, на базата на някакъв тип документи (планове, стратегии и т.н.) и второ изграждане на капацитет (специализирани отдели, обучения на администрацията, консултативни органи и т.н.).

По-долу ще бъдат приведени примери, които могат да изградят една широка палитра от възможни практики и отговори.



Стратегически документи

Редица градове разработват специални стратегически документи в областта на интеграцията, в които очертават визиите по отношение на интеграционната и миграционната политика.

По-долу ще бъдат представени на кратко плановете на Берлин („Encouraging Diversity – Strengthening Cohesion. Integration Policy in Berlin 2007–2011“), Щутгарт (Stuttgart integration pact) и Барселона (Barcelona interculturality), които дават пример за два възможни подхода. Много силният акцент при Берлин и Щутгарт е разбирането за миграцията като ресурс, а при Барселона интеркултурния подход.

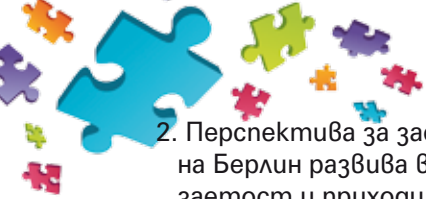
В увода на плана¹⁰ на Берлин е декларирана визията, че миграцията е от основополагащо значение за бъдещето на града и тя е разглеждана като ресурс за развитие. Призната е съществена роля на гражданския сектор в изграждането на активна интеграционна политика.

Планът заляга на 8 основни приоритета:

1. Един град - множество житейски истории: интеграционната политика на Берлин използва преимуществата на европейския метрополис с международни амбиции

¹⁰http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/publikationen/berichte/integration_policy_in_berlin_2007_2011_bf.pdf?start&ts=1301067806&file=integration_policy_in_berlin_2007_2011_bf.pdf





2. Перспектива за заетост за всеки: интеграционната политика на Берлин развива възможност за професионално обучение, заетост и приходи
3. Припознаване и развитие на таланти: интеграционната политика на Берлин предефинира образователните цели в детските градини и училищата
4. Приспособяване и отговорности: интеграционната политика на Берлин засилва градската кохезия
5. Градската управа на Берлин предоставя услуги на всички граждани: интеграционната политика на Берлин е ориентирана към потребителите и разширява социалните си услуги за имигранти
6. Активност и участие: интеграционната политика на Берлин се бори с дискриминацията, изградена е върху участието и укрепването на гражданското общество
7. Срещу изключването: интеграционната политика на Берлин създава възможности за бежанците
8. По-добро разбиране, за по-добро управление: Берлин пръв предлага система за мониторинг на интеграцията

През 2001 г. Общинския съвет на Щутгарт приема така наречения Пакт за интеграция¹¹.

Имигрантите са особено важни за демографията на Щутгарт, тъй като градът е изправен пред предизвикателството на застаряващо население и ниска раждаемост. При разработването на Пакта доминиращо е разбирането, че успешната интеграция е необходима за привличане и задържане на имигранти и чуждестранни инвестиции, което е от съществено значение за икономическото развитие на града. Политиките и инициативите са фокусирани върху участието и равните възможности за всички, съжителството и социалното сближаване, както и капитализирането на културното многообразие.

Пактът е изграден около осем основни градивни елементи, или "етапи", които са в основата на политика на интеграция на Щутгарт. Те включват¹²:

1. Образование: Щутгарт специално насърчава двуезично и

¹¹<http://www.stuttgart.de/item/show/353514>

¹²<http://citiesofmigration.ca/the-stuttgart-pact-for-integration-the-power-of-planning/lang/en/>

многоезично образование и изучаване на немски език от най-ранна възраст в живота на детето, като начин за предотвратяване на изключването по-късно в живота.

2. Устойчивият икономически растеж: Многообразието като ценен фактор за икономическото и културно развитие.
3. Равни права и възможности: Например, Щутгарт подкрепя създаването на специални групи за момичета мюсюлманки за осигуряване на допълнителни уроци, целящи преодоляване на празнотите в образователните резултати и премахване на структурните пречки за по-късни професионални успехи.
4. Политическо и социално участие: Щутгарт лобира за правото на всички не-германци да участват в местните избори. Междувременно, жителите на Щутгарт без немски паспорти, могат да гласуват за представители на "Международния комитет", местен консултативен съвет, съставен от избрани мигранти, назначените експерти и общински съветници. Тази група заседава редовно и обсъжда въпроси, свързани с живота на чужденците в Щутгарт.
5. Плурализъм и културното многообразие: Грагската управа на Щутгарт предоставя подкрепа на межкултурни инициативи, спортни събития, както и за организации, ръководени от мигранти.
6. Взаимно уважение и солидарност: полага специални усилия за младите хора и други по-чувствителни към културното разнообразие групи; екип от обучени медиатори, работи „на повикване“ за разрешаване на частни и публични конфликти с "културни" корени.
7. „Включена комуникация“ (Participatory Communication): Достъп до информация за всички граждани - многоезични електронни медии, достъп до виртуални и т.н.
8. Международно сътрудничество: Щутгарт работи в тясно сътрудничество с институциите на ЕС и Съвета на Европа по редица проекти и инициативи, като Европейската мрежа на "Градове за местна интеграционна политика", на която е лидер (CLIP).

¹³http://www.bcn.cat/novaciudadania/pdf/en/PlaBCNInterculturalitatAng170510_en.pdf





Барселона¹³ има интеркултурен план за действие от 2002 г., като през 2009 г. е приет втори подобен план. Интеркултурният подход се прилага при всички политики - социални, културни, по сигурността. Планът е структуриран около 10 водещи теми, 30 цели, 90 дейности. 10-те водещи теми са:

1. От съседи към граждани
2. От възможности до социална кохезия
3. От класни стаи на многообразието към образоващ граг
4. От изолация към комуникация
5. От културно многообразие към културно обогатяване
6. От строителство на града към живот в квартала
7. От безразличие към съжителство
8. От стереотипи към познание
9. От общи интересни към споделени пространства
10. От различия към високи постижения

Специализирани отдели

Редица градове днес имат специализирани отдели, офиси, дирекции занимаващи се с интеграцията или управление на многообразието.

Виена е един от често даваните примери за успешна политика за управление на многообразието. Тази политика е в компетенциите на Общинска Дирекция 17¹⁴, създадена с решение на градския съвет от 1 юли 2004 г.

В основата на концепцията е разбирането, че управлението на миграционните процеси трябва да е ясно и прозрачно, а имиграцията следва да бъде обвързана с необходимите интеграционни мерки. „Виена казва „да“ на имиграцията и очаква мигрантите да кажат „да“ на Виена“, е една от ключовите фрази определящи дейността на Дирекцията.

Програмата „Старт Виена“ помага на мигрантите да превърнат Виена в техен нов дом, като ги подкрепя в процеса на научаване на езика, започване на работа, включване на децата в образователната система. Имигрантите биват информирани за правата и задълженията си, за

¹⁴<http://www.wien.gv.at/english/social/integration/basic-work/>

всекидневния живот в Австрия и в частност във Виена. Четирите стълба на концепцията за интеграцията са :

1. езикова интеграция,
2. образование и работа
3. да живеем заедно
4. събиране на данни

Всеки от стълбовете предполага специфични мерки, които са ориентирани към конкретна група.

В работата си Общинска Дирекция 17 се води от разбирането, че „ние всички сме Виена“. Интеграцията е разбрана като процес, който предлага равни права и възможности и се основава на принципа на уважение и взаимно признаване.

Обучения на администрацията

Не са малко градските администрации, които организират специализирани обучения по интеркултурни проблеми и интеграция за служителите си. Идеята на подобни обучения е да се изгради необходимия административен капацитет, така че служителите да могат да отговарят на конкретните нужди на ползвателите на услуги - в случая представители на културни, етнически, религиозни, мигрантски общности. Подобни обучения са и начин за гарантиране на техните равни права и възможности.

В изследването на CLIP се казва, че 35 % от участващите градове предлагат интеркултурни курсове, и такива за управление на многообразието на служителите, които имат пряк контакт с ползвателите на услуги или висши мениджъри, които се занимават с управление на човешките ресурси. Сред градовете се Амстердам, Бреда, Копенхаген, Дъблин, Франкфурт, Нюпорт, Прага, Щутгарт, Торино, Валенсия и Улвурхентън (Intercultural Policies in European Cities 2010¹⁵).

Подобни добри практики са описани и в изследването „Intercultural Cities Towards a model for intercultural integration. Insights from Intercultural cities, joint action of the Council of Europe and the European Commission“.

¹⁵<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/32/en/1/EF1032EN.pdf>





В Копенхаген се организират едnodневни курсове за управление на многообразието за висши служители.

Във Франкфурт е изготвено учебно помагало за прилагане на интеркултурни компетенции.

Щутгарт организира семинари за интеркултурна комуникация.

В Прага веднъж годишно се организират едnodневни обучения за повишаване на капацитета за работа с представители на малцинствата, като служителите на общинската администрация имат възможност за директен контакт с представителите на неправителствения сектор, малцинствата и политически субекти (Intercultural Policies in European Cities. 2010¹⁶).

Всички държавни служители в Тилбург, които имат контакти с клиентите в работата си преминават интеркултурно обучение, особено тези работещи в социалната сфера.

Наемане на служители с мигрантски произход

Освен интеркултурни обучения практика в немалко градове е и наемането на служители с мигрантски произход, сред които могат да се посочат Виена, Амстердам, Антверпен, Копенхаген, Дъблин, Франкфурт, Щутгарт, Малмю, Улвурхептън.

Копенхаген дава примери за включване на мигранти в работата на градската администрация. Деца от училища (гимназии) с преобладаващо мигрантски произход са канени да се запознаят с работата на администрацията, а вече наетите мигранти са представяни като ролеви модели. Представители на администрацията са обучавани да откриват дискриминационни практики. Предоставят се платени стажове, като за да се избегне позитивната дискриминация са поставяни изисквания, на които по-скоро биха отговаряли мигранти, като например владеене на определени езици. Тези стажанти са обучавани и след това им е предлагано постоянно работно място. Използвани са специфичните познания на служителите с мигрантски произход.

¹⁶<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/32/en/1/EF1032EN.pdf>

Консултативни органи с участието на мигранти

Едни от начините за включване на мигрантите в процеса на взимане на решения е създаването на специализирани консултативни органи. Седемнадесет от градовете в мрежата CLIP също декларират, че имат институционализирани консултативни органи от подобен тип - Амстердам, Антверпен, Арнсберг, Атина, Болоня, Копенхаген, Франкфурт, Кирклес, Лисабон, Люксембург, Щутгарт, Талин, Тераца, Улвурхептън, Загреб, Цюрих, Оспиталет.

Информация за такива дава изследването „*Intercultural Cities Towards a model for intercultural integration. Insights from Intercultural cities, joint action of the Council of Europe and the European Commission*”.

В **Лестър** има Мултикултурна консултативна група от 2001 г.¹⁷.

В **Нюшател** съвет за интеграция на чужденци, обединяващи представители на градската управа, синдикати, работодатели и мигрантски общности работи от повече от десет години. Той дава препоръки по въпроси свързани с интеграцията.

Интеграционният съвет на **Копенхаген** се занимава с всички въпроси на интеграцията на местно ниво и в състава му влизат представители на мигрантските групи. Създаден през 1999 г., а през 2006 г. за пръв път е демократично и директно избран (членовете трябва да живеят постоянно в Копенхаген, а не да имат гражданство).

Три града - три визии

По-долу ще бъдат представени политиките на три столици - Париж, Амстердам и Мадрид. Интересното е, че трите града действат в различни национални рамки и изграждат по-различен начин своите разбирания и политики. Въпреки това могат да бъдат открити някои прилики при идентификацията на проблемите, а и при формирането на отговорите.

Париж ¹⁸

Франция е една най-интересните европейски държави от гледна точка на миграционните изследвания. Предвид дългата традиция, която

¹⁷http://83.137.212.42/sitearchive/cre/about/sci/casestudy5_leicester.html

¹⁸Илдико Отова. Доклад, представен на местна работна група по проект Отворени градове в Софийска община, 14 май 2010





Франция има с имиграцията, опитите за институционализация и създаване на гържавни органи, които да контролират и управляват процеса датират много отпреди създаването на Петата Република. Все пак през 50-те години на 20 век се полагат основите на институциите, които функционират и днес. До скоро Франция беше сред малкото гържави, в които функционира специализирано министерство на имиграцията, интеграцията, националната идентичност и солидарното развитие.

Въпреки високата степен на централизация на политиката по интеграция, не малко френски градове имат собствени стратегии, планове и политики. Сред тях е и столицата Париж.

Според преброяването от 1999 г. на територията на френската столица живеят 456 000 имигранти и чужденци. Това прави Париж един от най-мултикултурните градове в страната (заедно с Лион и Марсилия).

Още през 2005 г. общината разработва специална политика за интеграция. Тя си поставя четири основни цели:

- Прокламиране на гражданските ценности и улесняване на достъпа до права с цел всеки живеец в Париж да се чувства гражданин на града независимо от произхода си;
- Превенция и борба срещу етническата и расова дискриминация чрез обучение и информираност;
- Опознаване и представяне на културата на имигрантите с цел обогатяването идентичността на града;
- Солидарност към най-уязвимите парижани от чужд произход.

В свое комюнике от същата година кметът на Париж представя основните насоки в политиката на града по отношение на имигрантите¹⁹. Около изложените по-горе основни цели са оформени конкретни практики.

¹⁹http://www.paris.fr/portail/accueil/Portal.lut?portal_component=17&elected_official_directory_id=8814&document_id=14817&actormandate=31&page_id=1

1. Гражданственост, равен достъп, права

§ **Граждански съвет на парижаните от страни извън ЕС.** В Съвета са включени жители на града, които нямат право да гласуват на местни избори²⁰. Има функцията на консултативен орган и дава становища по въпроси, засягащи жителите на града, които произхождат от държави извън ЕС. Някои от предложенията му са залегнали в реалната политика на общината. Благодарение на Съвета се издава два пъти годишно вестник „Всеки парижанин е гражданин“. Пак благодарение на него много от административната документация на общината е била преведена на редица езици. В дейността му влиза и организирането на множество конференции за ролята на имигрантите в живота на градовете и т.н. Подобни съвети са създадени и в някои от кварталите на Париж (19-ти и 20-ти).

§ Общината предоставя **безплатна юридическа помощ**. Тя се предоставя на удобни за имигрантите места, като дори е създадена автобусна линия с тази цел, наречена „автобус на солидарността“, която улеснява предвиждането до местата където се провеждат консултациите.

§ Полагат се усилия за по-адекватно **предоставяне на публични услуги** чрез документи и формуляри на различни езици, наемане на преводачи, изготвяне на многоезични брошури за службите за социално настаняване и помощ за възрастни хора. Същевременно са разработени и програми за обучение на персонала, за да може по-лесно и ефективно да обслужва имигрантите.

2. Социална интеграция и равенство

§ **Социални помощи.** От 1 юни 2005 г. общината предоставя социална помощ в съгласие със закона на пребиваващи от повече от 3 години на територията на Париж граждани на трети страни (а не както преди само на тези притежаващи разрешително за пребиваване за 10 години).

§ Специално за **малолетните и непълнолетните** е разработена програма за интеграция, включваща центрове за социална подкрепа, професионална ориентация. Също така са подготвени и програми за езиково обучение и такова в гражданските ценности необходимо за получаване на документи за пребиваване.

²⁰Т.е. граждани на трети страни, тъй като тези на държави членки на ЕС имат това право





§ **Търсеци убежище.** Въпреки че грижата за искащите убежище е от компетенциите на гържавата, общината е развила собствени средства за подкрепа, като например предоставяне на място за пребиваване, храна, центрове за подкрепа на майки с деца и информационни кампании за семейно планиране.

§ Специално внимание се обръща на **жените**, най-вече чрез кампании информиращи жените-имигранти за правата им. Превенцията на домашното насилие, срещу насилствените бракове и малтретирането на жени са сред приоритетите. Общината си сътрудничи с неправителствения сектор в тази сфера. Също така се правят опити за подпомагане на бременни жени чрез осигуряване на преводачи за редовните им медицински прегледи и т.н.

§ Правят се редица усилия по отношение на **здравеопазването**, чрез откриването на специални медицински центрове. Особено внимание се обръща на превенцията преди всичко на СПИН.

§ Специални програми се разработват за **гецата**. Добър пример е откриването на френско-китайска детска градина. Усилията са насочени най-вече към интеграцията им в образователната система, научаването на френски и т.н. Създадени са специални центрове с тази цел.

§ **Младежите** са особено засегната от социално изключване група. С тази цел общината разработва специални програми за подкрепа в процеса на образование и включването на пограстващите в различни проекти и програми, в които да се възпитават в граждански ценности.

§ Специални механизми са разработени и за **студентите**, които улесняват получаването на документи за пребиваване и т.н.

§ **Възрастните хора** също се ползват с особено внимание, чрез специални улеснения при достъпа им до услуги, стимулиране на асоциативния им живот, като например създаване на „Социалното кафе“. Общината на Париж се е ангажирала и със специална програма за настаняването на възрастни имигранти.

§ Към 2005 г. в Париж има 46 **общекития за работещи имигранти**, в които пребивават 14000 души. Полагат се усилия за подобряване на условията и създаване на нови поради факта, че за момента те са свръх населени.

§ Специфични програми има и за отделните групи, като най-ясно дефинирана е тази за китайски имигранти.

3. Промоция на културата на имигрантските групи.

§ Важно място в тази област играе **Националният център за история на имиграцията**.

§ Във Венсенската гора е създадена Градина с тропикалната растителност (Jardin d'agronomie tropicale), в която има постоянна експозиция с културно **наследство от бившите колонии**.

§ Центърът Луксор е място за представяне на **филми и музика от страните от Юга**.

§ Общината подкрепя и различни групи **културни прояви, представящи изкуство на имигрантски групи**.

§ Особено място в политиката на общината на Париж, в синхрон с гържавната, заема **съвместното развитие и подкрепата за страните на произход на мигрантите**.

4. Борба срещу расизма и дискриминацията

§ Общината осъществява различни **програми срещу расизма, антисемитизма, дискриминацията**. Особено място в тях е отредено на младите.

§ **Дискриминацията на пазара на труда** е една от най-ясно изразените. Усилията са най-вече към младите и успешното им интегриране. Пример в тази насока е подписването на договори между общината и определени фирми за наемане на стаж или на постоянен договор на младежи от имигрантски произход. Предоставят се и специални социални услуги на търсещите работа.

§ **Равният шанс** е най-добрия начин за избягване на дискриминацията. Пътят към него е образованието. Общината стимулира различни образователни програми, училища за втори шанс и т.н.

Като пример за добра практика може да бъде даден Гражданския съвет на парижаните от страни извън ЕС.

Сред добрите практики трябва да се спомена и стремежа за представяне на гостъпни услуги от страна на градската и общинска





администрация, чрез осигуряване на преводачи, брошури и формуляри на разбираеми за имигрантите езици.

Друга добра практика е разработването на диференцирани програми за различните възрастови и социални групи, които да съответстват на специфичните им нужди - възрастни хора, жени (майки с деца или бременни), младежи. По този начин се гарантира, че предоставяните услуги и програми имат реална полза за имигрантите и спомагат за интеграцията им.

Амстердам²¹

738,763²² са регистрираните жители в град Амстердам до 2007 г., в които се включват 173 различни националности. След град Люксембург (59.15%), Амстердам (47%) е един от градовете с най-висок ръст на чужденците в Европа, като се сравни със столици като Лондон (27%), Мадрид (15%), Дъблин (8.4%) или Рим (6.6%). Разбира се, композицията на имигрантското население зависи от миграционната традиция и история на всяка една от тези страни (Borkert, M., Bosswick, W., Heckmann, F., Lueken-Klassen, D., 2007).

Композиция на население в Амстердам (Stokhof, H. 2007):

Холандци	380.000
Мароканци	65.000
Турци	38.000
Суринамци	71.000
Антилци	12.000
От южна Европа	18.000
Индустриализирани страни	72.000
Не-индустриализирани страни	89.000

Нетипично за холандските градове, етническата сегрегация е по-скоро ниска, поради значителното влияние на гържавната власт върху „пазара“ на жилища в града и децентрализиращата политика на даването на гържавни домове на мигранти, което е официална политика на градската управа от 80 –те насам. Като последица, Амстердам има райони с висок процент на имигрантското население

²¹Ваня Иванова. Доклад, представен на местна работна група по проект Отворени градове в Софийска община, 14 май 2010

²²Съществуват различни сведения за точния брой на жителите на Амстердам, като цифрата е между 700 000 и 750 000.

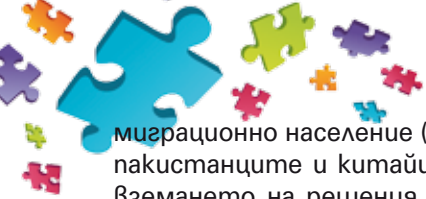
(квартал Zuidooost - 60%), но тези квартали не са доминирани от една единствена етническа общност. Ако се вземе предвид социално – икономическия критерии (различните приходи) и разпределението на населението според тях в града, Амстердам показва ниско ниво на сегрегация в сравнение с международните стандарти (Euroforum Wien, 2002, стр. 109–110).

Както в по-големите градове на Холандия, проблемът с интеграцията е разпределен между различни местни институции:

- ‘Diversity department’ в общината – отговаря за планирането и супервизията на местната политика за равноправие (equality policy);
- На други институции са поверени специални интеграционни мерки;
- И специални консултативни звена функционират като връзка между градското управление и чуждото население.

‘Diversity department’ планира интеграционните мерки и ги осъществява заедно с различни административни учреждения, които са задължени да адаптират стратегиите за управление на разнообразието в рамките на межкултурното направление. Няма отделни служители, на които им е поверена тази задача, въпросите за равноправието трябва да бъдат взети предвид и уважавани във всички дейности на учрежденията. ‘Diversity department’ не е упълномощен да издава директиви, но трябва да основава работата си върху силата на убеждението и разума за общата нужда от такава политика. Ако се случи така, че се появят пречки при изпълнението на дадена задача, отделът може да се облегне на подкрепата на градския съвет и на компетентния комитет на съветите по райони, за да постигне целите си. Връзката между градската управа и доста автономните квартали/райони на града е много важна при изпълнението на интеграционните мерки. Районите с нисък процент на имигранти имат тенденцията да negliжират това сътрудничество, докато тези с висок процент планират и предлагат активно интеграционни проекти. Консултативните органи (Adviesraden) са създадени, за да изпълняват нуждите на дадени малцинствени групи и това е факт, който често е критикуван. Съществуващите пет консултативни съвета изглеждат неподходящи, за да отразят съществуващото





миграционно население (един от съветите представлява бежанците, пакистанците и китайците), но тяхното ефективно влияние върху вземането на решения на местно ниво е доста ограничено, и като цяло интеграционната политика на Амстердам цели да преодолее етническата малцинствена политика, която е прилагана с години в Холандия. Като резултат градската управа в Амстердам планира да създаде нов консултативен механизъм от група от експерти, които да функционират като 'мозъчен тръст'.

От 1998 г. град Амстердам следва концепцията и принципите на признаване на етническото многообразие на индивидуално ниво, вместо да взема предвид интеграционните мерки от гледна точка на съблюдаване на правата на малцинствени групи. В град, в който „бялото мнозинство“ бързо намалява, в което етническите идентичности и произход се мултиплицират и се характеризира с мигранти от второ и трето поколение, които са образовани в Холандия, изглежда нито полезно, нито ефективно хората с имигрантски произход да се приемат като проблематични групи. Така, като се приемат и прилагат стратегии с интеркултурна насоченост, градската администрация показва, че е осъзната за тези бързи промени.

Веднъж в годината всеки отдел и служби трябва да дава отчет за изпълнението на мерките за поощряване на културното разнообразие в градския съвет и 'diversity department' представя нови цели за интеркултурна насоченост чрез мониторинг на разнообразието 'diversity monitoring', проучвайки редица институции и аспекти на градския живот за представяне и равноправие. Още повече, усилията да бъдат наети граждани с миграционен произход, за да се постигне малцинствена квота от 20 %, когато става дума за градски учреждения има значителен успех. Тази инициатива е подкрепена от специална програма, така хората с имигрантски произход участват в двугодишно обучение за тяхната работа, като през това време работят в различни отдели на градската администрация. Тези обучения много често завършват с назначаване на постоянна работа на голям брой хора (Euroforum Wien, 2002, p. 112).

Новият Закон за гражданска интеграция (влиза в сила на 1 януари 2007 г.²³

В Амстердам около 100 000 души не знаят холандски език (нидерландски език) и нямат познания за холандската култура. Около 30 000 тях могат да се интегрират самостоятелно (роднини, връзки и др.), Общината в Амстердам ги информира и създава възможности, за да се интегрират, но не предлага цялостен пакет от услугите. Така управата на града стига до идеята да предложи в рамките на 4 години пълни услуги на 75 000 души (Stokhof, H. 2007).

Да принадлежиш и да участваш - *Erbij horen en meedoen* - *To belong and participate*²⁴

Доклад за политики, приет единодушно на Градски съвет в Амстердам 28 май 2007 г.

5 предпоставки:

- **Миграцията** е модерен феномен, който оказва влияние на градските общности в света и още повече, ако тези градски центрове са преуспяващи от икономическа и културна гледна точка. Миграцията към град Амстердам е факт още от 17 век. Миграцията е следователно фактор, който не може да се мисли като процес, който ще спре, защото не е желана или нехаресвана. Миграцията към нашите градове е постоянен фактор, който трябва да се вземе предвид от местни и национални политици. Непрекъснато. Това означава, че настаняването и интеграцията на новите имигранти ще представлява единодушно и постоянно усилие както от управляващите, така и от самите граждани. Тези усилия трябва да бъдат допълнени от национална миграционна политика, която да цели някакъв вид контролирана имиграция.
- **Многообразието:** дали го харесваме или не, огромното разнообразие на населението на нашите градове е факт. (...) Да се управлява разнообразието в градовете е предизвикателство на местното управление на 21 век. Амстердам има такава програма от 1998 г. Програма, която ще бъде продължена от настоящата управа на града. Ключови аспекти на тази програма са:

²³Всички фигури са по (Stokhof, H. 2007).

²⁴Реч на Rinze van Opstal, председател на правителството на заседание в сферата на имиграцията и интеграцията, взета от сайта на общината в Амстердам: http://amsterdam.nl/algemene_onderdelen/indexen/wethouderpagina%27s/burgemeester/toespraken/@6013/apeldoorn_workshop/





- Обществените услуги трябва да се синхронизират с многообразието на града;
- Разнообразието на града е отразено в персонала и организацията на учрежденията на общинската власт;
- Участието на всички граждани в Амстердам е стимулирано;
- Борба срещу дискриминацията и негативното представяне на малцинствените групи;
- Формират се широки коалиции, за да може да се извлече полза от разнообразието на града;
- Интеграцията е дефинирана от градската управа като: да принадлежиш и да участваш.
- Inburgering – холандски термин, който определя, че ставането на гражданин е входа за интеграцията и трябва да бъде цел на имигрантите и на хората от различните етнически групи, които са нови за Амстердам и холандското общество. "Inburgering" е образователен инструмент, който се предлага от холандското правителство с цел изучаване на холандски език и холандската традиция за нови имигранти, за да може той или тя да стане гражданин и да участва в холандското общество. "Inburgering" може да доведе до интеграция, но не означава същото.
- **Политиките на правителството за стимулиране на интеграцията са насочени към всички хора в Амстердам.** Едни и същи правила и политики са насочени към всички. Правилата създават пространството, в което хората могат да се срещнат и да общуват свободно един с друг, правилата създават кохезия между напълно различни народи.

Интеграционната политика на градското управление (и националното) трябва да има следния фокус:

1. Подсилване на демократичните институции на конституционната гържава, например, като се инвестира в образованието. Образование, фокусирано върху предаването на ценностите, които включва демокрацията. Ценности като равенство между половете, свобода на словото, свобода на вероизповеданията и др.

2. Нова преоценка на законите и правилата. Това означава борба с престъпността, независимо от това кой е виновен, и съгласуване със законите. Правилата са, за да се спазват от гражданите и да бъдат подсилени от правителството и полицията.
3. Инвестиране в образованието.
4. Обръщение към правителството и гражданите, за да вземат по-голяма отговорност за общото благо.
5. Преоценяване на концепцията за гражданството.
6. И накрая, но не на последно място: фокус върху правителството, което е способно и има желанието да практикува супервизия и да действа срещу нарушаването на законите и правилата.

Magrug²⁵

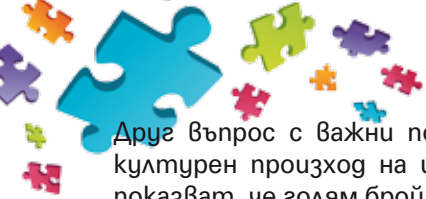
От традиционна страна на емиграция само за няколко десетилетия Испания се превръща в една от най – значимите страни на имиграция в Европа. Данните показват, че през 80 – те години на 20 век започва постепенно увеличение на миграционните вълни насочени към страната, което след 2000 г. достига извънредно високи темпове. От 277 000 чужденци през 1990 г. броя на мигрантите достига над 5 милиона през 2008 г. Днес повече от 5,6 милиона чужденци живеят в Испания, което означава около 12 % от населението на страната.

През 2009 г. чуждестранното население в Магруг достига 575.000 чужденци, което представлява 17,5% от цялото население на града (3,3 милиона). Тези данни се разпределят в 21 района и 120 квартали на Магруг. Разпределението имигрантите е неравномерно, като в някои райони и квартали е с осезаемо по-висока концентрация. Например, в областта Centro (централната част на града или центъра на града) имигрантите са 27.6%, в Usera- 24.4%, в Villaverde - 24,2% и в Tetuan - 22,2%.

В някои квартали, процентът на имигрантите е наистина впечатляващ: 43.1% в Сан Кристобал, 33,6% в Ембаядорес, и 33.5% в Сан Диего. Въпреки че в общи линии, тенденцията е имигрантите да се установяват в по-скромните квартали, голям процент от чужденците в Магруг са концентрирани в богатите квартали на града.

²⁵Евелина Стайкова. Доклад, представен на местна работна група по проект Отворени градове в Софийска община, 14 май 2010





Друг въпрос с важни последици за интеграцията, е географския и културен произход на имигрантите, живеещи в Мадрид. Цифрите показват, че голям брой - около 55% - са от Латинска Америка и 24,8% от страните от Европейския съюз. Само 7,1% са от Африка и 7% от Азия и Океания.

В Испания има тристепенна институционална структура. Миграционната политика също се разработва и прилага от институции на национално, регионално и местно ниво. В случая на Мадрид, две звена имат компетенции по въпросите на интеграцията на мигрантите: регионалното правителство и местната власт на града.

Регионалното правителство има отговорности в областта на образованието и здравеопазването, а местните власти са отговорни за осигуряването на социални услуги на място в града, и имат функции в процеса на регистрация на имигрантите в местния регистър на населението.

Местните звена и регионалното правителство са отговорни за развитието на широк набор от политики и институции в областта на интеграцията на имигрантите в цяла Испания. Пример за Мадрид за институционализацията на миграционната политика е създаването на Департамент по имиграция и сътрудничество към регионалното правителство през 2005 г., както и създаването на Генерална дирекция по имиграция и сътрудничество към общината на град Мадрид през 2003 година. Дирекцията разполага със собствен бюджет, който между 2003 и 2007 г. нараства от 3 милиона евро на 11 млн. евро.

Генерална дирекция за имиграция и сътрудничество разработва първия официален документ за интеграция на имигрантите в Мадрид, наречен "План за съвместно съществуване", за да се избегне понятието "интеграция". Той включва дълъг списък от тридесет и пет амбициозни политически инициативи. Целите варират от създаване на център за активни научни изследвания и изучаване на динамиката на имиграция в Мадрид до програми за обучение на общинския персонал в Мадрид; средства за подкрепа на новопристигащи имигранти; образователни и културни мероприятия с цел насърчаване разнообразието в града; създаване на възможности за политическо участие на имигранти; инициативи за борба с расизма и много др.

Въпреки че, Генералната дирекция по имиграция и сътрудничество е създадена през 2003 г., документи свързани с развитието на програми и подпомагане на увеличаващите се имиграция в Магрид започват да се разработват от средата на 90-те години. По това време имигранти представляват само 2 % от населението на града.

Може да се каже, че първият проект свързан с мигранти, в който участват държавни служители от местните власти е от 1993 г. и е по повод напрежението, което възниква в квартал Aravaca сред доминиканските работници, живеещи и работещи в него. Проектът цели повишаване на обществената информираност по въпросите на миграцията, разрешаване на конфликти, сътрудничество и правна помощ, както и обучение за Доминикански имигранти на работното им място.

Трябва да се отбележи, че преди създаването на самостоятелни, специализирани административни единици с компетенции в областта на миграцията и интеграцията, основните програми и дейности насочени към имигрантите в града се случват благодарение на работата на неправителствени организации и сдружения. Те провеждат широк спектър от дейности в подкрепа на имигрантите в Магрид.

Най-ранните дейности, насочени главно към подкрепа на бежанците в Магрид са развивани главно от Червения кръст. Друг пример е създаването на Регионалния офис по имиграция под мениджърството на Червения кръст (Regional Office of Immigration (OFRIM)) през 1997г. OFRIM е предназначен да служи преди всичко като координиращо звено и източник на информация за държавни служители, физически лица и организации, работещи в областта на имигрантските въпроси. OFRIM произвежда също публикации, включително годишен Пътеводител по имиграция (Guide to Immigration Resources), както и месечен бюлетин ("Memoria de la Consejer a de Integracion Social").

На този ранен етап, въпросите на имиграцията почти не се споменават в документи на местните власти. За първи път миграционната проблематика е засегната до толкова, че в годишния доклад на Департамента за социални услуги от 1999 г. (който към този момент има известни компетенции в тази област), "чужденци и бежанци" са сложени в списъка на "други групи", изискващи специфични помощи.





През 90-те години, бавно започва разработването на специфични ресурси по въпросите на миграцията в Магрид. В доклад за 1993 г. е първото упоменаване на административна структура с отговорности по въпросите на миграцията - "Immigrant Attention Section". Тя е описана като услуга предоставяща информация и координация за физически лица, неправителствени организации и местни общини в региона. Самото звено е създадено през 1999 г. и всъщност е първата самостоятелна административна единица за имиграцията, която получава и собствени бюджетни средства през 2000 година.

През следващите години започват инициативи насочени към жилищното настаняване на имигрантите в Магрид. Основната жилищната програма е проведена от неправителствената организация, Pro Vivenda, през 1994 г. Важно е да се отбележи, че усилията в областта на жилищно подпомагане, се изпълняват от неправителствени организации, но се финансират и управляват от местните власти в Магрид.

Важна стъпка в процеса на развитие на интеграционната политика в Магрид е създаването на т.нар. Межкултурни социални медиаторски служби (Servicio De Mediacion Social Intercultural (SEMSI). Intercultural Social Mediation Service) през 1997 г.

Основната им цел е да се развие диалога между публичните институции и имигрантите. Задачата на службите е да идентифицират потребностите на имигрантите, като им предоставя и полезна информация за социалните ресурси необходими за тяхната интеграция и участието им като пълноценни граждани в града. SEMSI използва за работа медиатори от Латинска Америка, Магреб, Сахара и Азия (от където е и произходът на основните имигрантски групи в Магрид).

Дейностите на SEMSI са насочени към:

- Предоставяне подкрепа на общинските служители, подпомагайки ги с преводи, интерпретиране на културни нагласи и асистирание на имигрантите по време на различни административни процедури;
- Насърчаване достъпа на чуждото население и имигрантските сдружения до обществени и частни ресурси в социалната, образователната, здравната сфери на града;

- Информирание на Градския съвет на Магрид за трудностите на имигрантите в процеса на интеграция, с цел адаптиране на наличните ресурси и създаване на нови такива;
- Допринася за межкултурното съжителство. Методологически, SEMSI прилага концепцията за медиация, насочена към подобряване на комуникацията и отношенията между хората.

От 1997 г. до януари 2009 г., от програмата пряка полза са имали 82,804 лица - 78,346 имигранти и 4,458 местни жители. Основните предоставени услуги са свързани с информация и помощ, производни други услуги, мониторинг, преводи и медиация. Повечето от тези дейности са адресирани до женската част от населението: 56,101 са жените бенефициенти, а 26.703 са мъжете бенефициенти. Само за 2008 г., програмата насърчава дейности, от които се възползват 30,082 души.

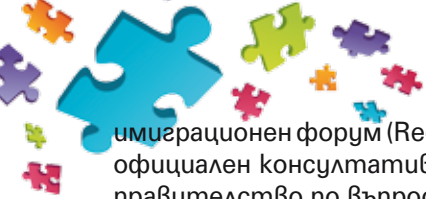
Дейността на SEMSI е финансирана от Градския съвет на Магрид. До януари 2009 г., 52 специалисти работят по тази услуга: 46 межкултурния посредници, шест члена на ръководството и екип по координация и поддръжка.

В началото на 2009 г. дейността на SEMSI е преустановена, като бива заменена от Outdoor Space Counseling, което по същество е програма, предназначена за насърчаване на мирното съвместно ползване на публичните пространства като обществени паркове и спортни съоръжения, както и предотвратяване възникването на конфликти, съпътстващи такива обществени места.

Успоредно с институционализацията на миграционната политика, местните власти разработват редица програмни стратегии и планове за подобряване и подпомагане процесите на интеграция на имигрантите в града.

Работата по първия план за интеграция ("Plan Regional Para la Inmigración, 2001-2003") в автономна област Магрид отнема няколко години и започва с една голяма конференция през 1996 г., чиято основна цел е да събере мненията и позициите на различните социални актьори. Документът е публикуван през 2000 г. от Департамента за социални услуги, който през 2005 г. ще се измени в споменатия по-горе Департамент по имиграция и сътрудничество. В същия период (1998 г.), в който се работи по първия план се създава и Регионалния





имиграционен форум (Regional Immigration Forum), чиято задача е да бъде официален консултативен и комуникационен форум на регионалното правителство по въпросите на миграцията.

В първия регионален план залягат много от идеите разработвани в предни документи - такава е и идеята за създаването на центрове за "Социално подпомагане" - CASIs (Immigrant Social Assistance Centres (Centros de Atención Social a Inmigrantes)), които да представляват „едно гише“ центрове за информация и помощ на имигранти. Първият такъв офис отваря врати през 2003 г.

През 2006 г. започват да действат и Центрове за участие и интеграция на имигрантите - CEPIs (Centres for the Participation and Integration of Immigrants (Centros de Participación e Integración de Inmigrantes²⁶)), чиято амбиция е социалното сближаване на чуждото население и автохтонните общности, като освен помощ на имигрантите, центрoвете дават възможност испанците да разберат по-добре историята, традициите и културата на имигрантите в Мадрид. По своята същност CEPI представляват вид читалища, които предлагат безплатно редица услуги - курсове по испански, английски, и езикът на страната на произход; интернет достъп; правни консултации; помощ в намиране на работа, както и всякакви други услуги на всеки, който прекрачи прага на центъра. Центровете CEPI са отворени за всички хора, без значение от националността или местожителството. Както е написано на входа на Испано - Еквадорския център: "Нашите услуги и обучения са насочени към всички хора, независимо от тяхната националност." Въпреки това, всеки CEPI е кръстен на конкретна страна или регион, от който идват имигрантите - Испано - Еквадорски CEPI, Испано - български CEPI, Испано - марокански CEPI, и така нататък, като по-голямата част от основните изпращащи страни имат такъв център. В момента има 17 действащи CEPI центрове.

За да се справи с нарастващата имиграция в града, Градския съвет на Мадрид (Madrid City Council) разработва конкретен модел за публични действия по отношение на имиграцията, който започва с Първия план на Мадрид за социално и межкултурно съжителство (2005-2008) (First Madrid Plan on Social and Intercultural Coexistence (2005-2008)) и продължава с втори план, който става известен като „модел за съжителство“ ("Plan de Integración 2009-2012 de la Comunidad de Madrid").

²⁶http://www.madrid.org/cs/Satellite?id=PaginaAsociada=1158156469891&pagename=PortalInmigrante%2FPagina%2FINMI_portadillaDosColumnas&language=es&cid=1158156469891

Моделът за съвместно съществуване се характеризира с прилагане на различни услуги и мерки, чиято цел е да се постигне сближаване между имигрантите и жителите на града. Това трябва да се случва с еднаква интензивност от двете страни. Накратко, политиката на „модела на съвместно съществуване“ включва инструменти, които са насочени както към имигрантите, така и към местните жители на града. Основните принципи залегнали във втория план на Градския съвет на Мадрид са:

- *Принцип на универсалното внимание* - Провъзгласяването на този принцип предполага ангажимент към всички хора, които живеят в града, независимо от тяхната националност или административна ситуация. В допълнение към етичното задължение, този принцип предполага правно задължение, наложено с член 14 от Основен закон 4 / 2000, на 11 януари, за правата и свободите на чужденците в Испания и за тяхната социална интеграция.
- *Принцип на активната интеграция* - за да поставят новопристигналите в положение на равни възможности, са предвидени серия от услуги и дейности, които да предоставят основни инструменти за интеграция.
- *Принцип на межкултурното съжителство* - планът подчертава необходимостта от установяване на комуникация между имигрантите и местното население. Това предполага различни социални агенти, организации и институции, да участват в разработването, изпълнението и проследяването на действията, планирани от плана.

Целите на втория план са насочени към:

1. Гарантиране достъпа на имигранти до социалните услуги при равни условия с местното население.
2. Създаване на система за подслон на нови имигранти и на тези, които са в особено уязвимо положение.
3. Адаптиране на социалната интервенция към новите потребности, които възникват от присъствието на чуждестранно население в гр. Мадрид, включващо необходимата межкултурната компетентност на местната администрация.





4. Кампания срещу различните прояви на дискриминация, расизъм, ксенофобия и други форми на нетолерантност във всички сфери на обществения живот.
5. Насърчаване участие на гражданите във Форума за диалог и съвместно съжителство.
6. Насърчаване политиките на сътрудничество със страните на произход на имигрантите в града.
7. Създаване на механизми, които да допринесат за по-доброто познаване на имиграцията и нейното управление в гр. Магрид, както и обучения на специалисти, свързани с тази област.



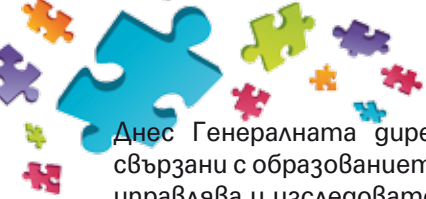
В плана на Мадрид е заложено и създаването на Център за миграционно и межкултурно съжителство (The Centre for Migration and Intercultural Coexistence (oMci)). Неговата цел е да анализира социалната действителност, да подобри познанията за миграционните явления и мултикултурното съвместно съществуване чрез научни изследвания, оценка на политиките и публикации.

Предвидено е това да се случва чрез:

- Изследвания и наблюдения на миграцията и мултикултурно сътрудничество в Мадрид;
- Анализ на културните, етническите и икономическите демографски данни;
- Създаването на специализиран документационен център по въпроси и теми свързани с миграцията, социалното сближаване и мултикултурно сътрудничество;
- Актуализиране на „Пътеводителя по имиграция“;
- Публикуване на “Ръководство за межкултурно съжителство”, предназначено за новопристигащите имигранти;
- Координация и поддържане на Форум за диалог и съвместно съжителство;
- Създаване и поддържане на уеб сайт, който включва всички публикации, полезни връзки, както и актуална информация относно имиграция и межкултурното разбирателство: [www.munimadrid.es / observatorio](http://www.munimadrid.es/observatorio)

Проследяването на общата история на интеграционните политики на местно ниво в Мадрид показва един стабилен растеж на ресурсите, посветени на имиграционния въпрос. Изложената по-горе информация описва еволюцията в програмите и институциите в областта Мадрид. Тя показва устойчивото създаване на нови институции и формализацията на различни дейности, насочени към имигрантите. Историята на развитието на интеграционните политики на местно ниво в Мадрид започва с различни дейности, главно по международни и национални проекти, без да има официална институция по тези въпроси, за да стигне в крайна сметка през 2003 г. до създаването на Генералната дирекция по имиграция и сътрудничество.





Днес Генералната дирекция не само поддържа безброй дейности свързани с образованието и сферата на услугите за имигрантите, тя управлява и изследователски институт; има подпомагащи центрове за новопристигналите имигранти; разполага с над 600 жилища за подслон на различни групи в неравностойно положение.

На регионално ниво процесите се случват с почти същия ритъм, но малко по-късно. Департаментът по социални услуги към регионалното правителство бавно се трансформира, чрез създаването на институции като Регионалния офис по имиграция на Червения кръст през 1997 г. и Регионалния имиграционен форум, в Департамент по имиграция и сътрудничество през 2005 г. Това е и първата подобна институция на регионално равнище в цяла Испания.

София

Културното разнообразие е историческа и съвременна гагеност на българската столица. То още повече ще се развива, защото е неделима част от бъдещето на европейските градове.

Пример за навлизането на София в управлението на културните различия е нейното включване в проекта Отворени градове.

OPENCities е проект на Британския съвет, включващ София, Билбао, Кардиф, Дъблин, Дюселдорф, Познан, Виена и координиран от Белфаст. Той се осъществява в периода 2009 – 2011г.

OPENCities разглежда как миграцията, интернационализацията и отварянето на градовете към различно по своя характер население може да спомогне за техния успех и устойчиво развитие, без да пренебрегва предизвикателствата по пътя към успешната интеграция и управление на многообразието²⁷.

На базата на разнообразни дейности, обединяващи градски лидери, общински съветници и служители, изследователи, мигранти и неправителствен сектор, OPENCities се стреми да даде отговор на въпроса как многообразието може да се превърне в гарант за успеха на градовете, кои са пътищата към тяхната интернационализация и преди всичко какъв трябва да бъде един наистина отворен град.

Изхождайки от разбирането, че отвореността е *„способността на градовете да привличат международно население и да създават условия*

²⁷Планът на Белфаст вдъхнови София за приложение на тези четири принципа и интерактивния метод (interaction method) като най-подходящ при постигането на разбиране, съгласие и действие.

това международно население да спомага за тяхното успешното развитие"²⁸, проектът предлага три стратегически теми:

- *Лидерство и управление*

Залагайки на разбирането, че градовете се управляват от силни екипи, а не от отделни индивиди, проектът предлага разбирането за необходимостта от действени системи на управление, търсещи иновативност и отвореност.

- *Интернационализация*

Интернационализацията е немислима без усилията за привличане на международно население, създаване на условия за неговото установяване и включване в изграждането на успешното бъдеще на градовете.

- *Интеграция и включване*

Справянето с предизвикателствата на успешната интеграция и политиките по управление на многообразието са ключови за изграждането на отвореност на градовете.

Проектът OPENCities е финансиран и по програма URBACT II, която стимулира обмена на добри практики и информация между градовете. Градските райони изпитат големи проблеми в справянето с бедността и успешната интеграция, но същевременно многообразието е шанс за европейско развитие и преди всичко за формирането на икономика, основана на знанието. Споделянето на идеи между градовете спомага за развитието на иновативността. Включването на различни актьори – икономически, политически, граждански - е от изключително значение.

За да бъде успешен, проектът Отворени градове трябва да бъде обвързан с важни приоритети на столицата като програмата на София за динамична европейска столица и кандидатурата на София за европейска столица на културата, както и с национални приоритети като Стратегията за миграция, убежище и интеграция.

Програмата на София като динамична европейска столица

Идеята на Отворени градове се вписва във визията на София като динамична европейска столица и в основните приоритети на нейното развитие, дефинирани от кмета г-жа Йорданка Фандъкова:

²⁸Clark G. (2010) Understanding OPENCities. British Council http://opencities.britishcouncil.org/web/download/understanding_opencities.pdf





- среда за инициативност и предприемчивост;
- бизнес и устойчиво развитие;
- делови и инвестиционен център в Югоизточна Европа;
- културата като ресурс.

Кандидатурата на София за европейска столица на културата

Местният план за действие на Столична община по интеграция и интернационализация подпомага кандидатурата на София за европейска столица на културата. Планът предоставя възможност за засилване на сътрудничеството в сферата на културата и за насърчване на трайния диалог на европейско равнище. Той подчертава общите характеристики и разнообразието на европейските култури. Това разнообразие включва и културните постижения на местните групи мигранти и гражданите на Европейския съюз, временно или постоянно установили се в София. Една от основните цели на дейностите в Местния план е да увеличи познанията на гражданите едни за други и същевременно да създаде усещане за принадлежност към една и съща общност.

Местният план за действие допринася за едно от основните изисквания на ЕК по отношение на кандидатите за европейска столица на културата, а именно градовете да акцентират върху отличителните си способности, с които допринасят към «Европа на многообразието» и да проявят творческо мислене, което показва съвременните измерения на историческото наследство и дългогодишните културни традиции на града.

Национална Стратегия за миграция, убежище и интеграция (2011-2020)

Признание за работата на София в проекта Отворени градове е включването ѝ в новата Стратегия за миграция, убежище и интеграция. Тясното обвързване между местни и национални приоритети е ключова предпоставка за успешното им реализиране и на двете равнища

София е безспорният миграционен център в България. Тя привлича повече от една трета (35%) от всички чужденци в страната. Тя е представителна за динамиката и разнообразието на миграционните

потоци в страната. Единствената форма на миграция, която има предимно селски, а не градски характер, е т.нар. пенсионна миграция. Тя е характерна предимно за граждани на Великобритания, които предпочитат да купуват недвижима собственост в селата.

Имиграционният профил на България с малки изключения като споменатата британска група съвпада с този на София.

Имиграцията е сравнително ново явление в България и е свързана с демократичното отваряне на страната и прехода към пазарна икономика. Нейната структура и динамиката на трудовия могат да бъдат синтезирани представени в три насоки:

- картографиране на основните изпращащи региони и страни;
- очертаване спецификата на професионалната и трудова реализация;
- обобщение и анализ на наличните статистически данни.

Картографията на регионите, изпращащи имигранти към България, има пет полюса:

- Най-многобройна и с най-дългогодишна традиция е имиграцията от Русия, Украйна и други страни от постсъветското пространство;
- Най-нова, но нарастваща група са граждани на ЕС, които според европейските правни норми, инкорпорирани и в българското законодателство, не се считат за чужденци и практикуват правото на свободно движение;
- Почти половинвековна традиция има и имиграцията от Близкия и Средния Изток: сирийци, ливанци, палестинци, иракчани, афганистанци и др.;
- Африканската имиграция е сходна с арабската група по отношение на почти половинвековното присъствие в страната, но тя е значително по-малобройна и символно преживявана като по-различна поради липсата на исторически контакт между България и африканските страни. Необходимо е да се отбележи, че имигрантите от Магреба са изключително малобройни и са част от арабската общност.





- Китайската имиграция е една от най-новите, започва практически от нулата след отварянето на страната в началото на 90-те години.

През последните години се очертават и нови изпращащи полюси като Великобритания, но британската група предпочита предимно селските райони и не е характерна за столичната имиграционна панорама.

Основният професионален и трудов профил на имигранта в България е самонает или с гребен семеен бизнес. Двете основни сфери на заетост са ресторантьорството и търговията. Това е територията на имиграцията от Китай и Близкия и Среден Изток.

Характерно за множеството имигранти е, че са заети предимно не в български компании, а във фирми на други имигранти.

Ако в имиграционните страни множество мигранти са заети в строителството и някои индустриални производства, за България това е сравнително нова тенденция, която започна да се развива в периода на икономически подем преди кризата. Най-заинтересовани от нея са турски и вьетнамски работници.

Работата в администрацията и образованието е по-скоро изключение и е характерна почти само за представителите на Русия и други страни от Общността на независимите държави.

Интересна нова форма на заетост предоставят кол центровете, които имат нужда от езиковата компетентност на имигрантите. В тях намират работа както френско- и англоговорящите африкански имигранти, така и западноевропейци като холандци.

Специфична група са консултантите, експертите, мениджърите, които намират реализация както при чуждестранните инвеститори, така и в български институции или големи български компании. Те са представители най-вече на развитите западни страни.

Главен резултат на проекта Отворени градове е разработването на Местен план за действие. Той се ръководи от четири основни принципа²⁹:

²⁹Планът на Белфаст вдъхнови София за приложение на тези четири принципа и интерактивния метод (interaction method) като най-подходящ при постигането на разбиране, съгласие и действие.

- **Споделена отговорност** – принципът, че в диалог всеки може да играе активна и позитивна роля, произвеждайки значими резултати;
- **Кооперативно поведение** – нагласата, която ръководи индивидите да действат в дух на сътрудничество;
- **Стратегическо мислене** – умственият процес на избор на подходящи дейности за постигане на жезан резултат;
- **Подпомагащо поведение** – практическите инструменти, техники и действия, които помагат на хората да изградят разбиране и съгласие.

Идеите от проекта Отворени градове биват продължени, обогатени и развити от настоящия проект София – град на многообразието.