

UNIUNEA EUROPEANĂ

Proiect finanțat prin Programul Inițiativă Europeană
pentru Democrație și Drepturile Omului



Prevenirea și Rezolvarea Conflictelor Interetnice

RAPORT FINAL
Ianuarie 2002

Prevention and Resolution of Inter-ethnic conflicts

FINAL REPORT
January 2002



FUNDAȚIA
CENTRUL DE RESURSE
PENTRU
COMUNITĂȚILE DE ROMI
RESOURCE CENTER FOR
ROMA COMMUNITIES
FOUNDATION



FUNDAȚIA PENTRU
SCHIMBARI DEMOCRATICE
FOUNDATION FOR
DEMOCRATIC CHANGE

Acest raport este o foarte scurta prezentare a unei experiente unice în care împreuna, români si rromi, traineri si cursanti, am învățat sa îl înțelegem si sa îl respectam pe celalalt, ne-am depasit propriile limite culturale în dorinta de a construi o lume mai buna, mai toleranta, capabila sa se confrunte cu propriile probleme si sa le rezolve prin dialog si cooperare.

O lume în care conflictele devin sursa de progres si dezvoltare, o lume capabila sa își construiasca pacea, iata ce ne dorim noi, MEDIATORII!

(Versiunea româna, de la pagina 3 la pagina 32)



This report is just a brief presentation of a unique experience where we, ethnics Romanians and Rroma, trainers and students, learned to understand and respect the other, overcame our own cultural limits willing to build-up a better, more tolerant world, able to confront its own problems and solve them through dialogue and cooperation.

A world where conflicts become source of progress and development, a world able of building its own peace, this is what we, the MEDIATORS, are willing to!

(English version, from page 35 to 64)

CUPRINS

<i>Context general</i>	5
<i>Identificarea problemei</i>	7
<i>Solutia propusă</i>	8
<i>Proiectul "Prevenirea si rezolvarea conflictelor interetnice"</i>	9
<i>Despre obiectivele specifice</i>	10
<i>Parteneriat</i>	11
<i>Parteneri</i>	
1. <i>Centrul de Resurse pentru Comunitățile de Romi (CRCR)</i>	11
2. <i>Fundatia pentru Schimbări Democratice (FDC)</i>	12
<i>Echipa de proiect</i>	13
<i>Activitățile desfășurate în cadrul proiectului</i>	
1. <i>Selectia participantilor</i>	14
2. <i>Participantii</i>	15
3. <i>Proiectarea si pregătirea programului de formare</i>	16
4. <i>Pregătirea, organizarea, desfasurarea si evaluarea modulelor de curs</i>	18
<i>Metode utilizate în sesiunile de training</i>	25
<i>Evaluare</i>	26
<i>Exemplificare de situatii conflictuale analizate de participanti</i>	30
<i>Concluzii</i>	31
<i>Recomandări</i>	32

Context general

Procesul început în 1990 de trecere de la un sistem politic închis, rigid și protectionist, la un sistem politic bazat pe pluralism, libera exprimare a opiniilor și economia de piață liberă privată, a produs, pe lângă probleme estimate și inevitabile precum somajul, scăderea nivelului mediu de trai sau falimentul marilor colosi industriali, și dezvoltarea unor procese conflictuale, greu de evaluat, de anticipat și, mai ales, de soluționat pe termen scurt și mediu.

După mulți ani în care problema minorităților a fost considerată de statul totalitar ca fiind rezolvată, dezvoltarea după 1990 a unei mișcări de afirmare a identității etnice, a avut drept consecință manifestarea, adesea violentă, a tensiunilor sociale acumulate.

Deși conform datelor oficiale mai puțin de 10% din cetățenii României aparțin minorităților etnice, respectarea, promovarea și protejarea drepturilor acestor minorități s-a dovedit a fi unul din subiectele fierbinti și dificil de adresat de către instituțiile statului nou create sau aflate în plin proces de democratizare.

Greutatea constă în primul rând în faptul că fiecare grup etnic are nevoi și priorități diferite, derivate direct din specificul etno-cultural și istoria relației cu majoritatea etnică la nivel național sau local. La aceasta se adaugă percepția majorității populației, care exercită permanent o puternică influență asupra politicilor statului vis-à-vis de minoritățile naționale.

Dintre minoritățile etnice înregistrate, **populația de etnie rroma este cea mai complexă și provoacă profunde preocupări** nu doar în România, ci în toate statele din Europa Centrală și de Est foste comuniste, făcând obiectul multor rezoluții adoptate de Consiliul Europei în ultimii 10 ani.

Conform datelor statistice furnizate de:

- *Report of Council of Europe – Community and ethnic relations in Europe*, 1992;
- *Building Romanian Democracy: The Police and ethnic minorities*, 1994-1998;
- *Project on Ethnic Relations – Prevention of violence and discrimination against the Roma in Central and Eastern Europe*, 1997;
- *European Union support of Roma communities in Central and Eastern Europe*, 2000
- *Raportul întocmit de Centrul Rromilor pentru Intervenție Socială și Studii “Romani Criss”*, 2000,

în perioada derulării procesului de democratizare, problemele cu care se confruntă cel mai des populația rroma sunt rasismul, discriminarea și excluderea socială, nivel educațional scăzut, procentul ridicat de persoane care nu lucrează, standarde scăzute de sănătate, condiții foarte proaste de locuit.

Constituția adoptată prin referendum în 1991, la art.1, alin.3, recunoaște și garantează drepturile tuturor minorităților naționale existente pe teritoriul României, însă punerea în practică sub toate aspectele a acestui drept constituțional s-a lovit de foarte multe piedici, venite atât din partea populației majoritare, cât și din interiorul etniei rromilor.

„Tinând cont de specificul problemelor cu care se confrunta rromii din România si având în vedere dorinta de a identifica solutii optime pentru rezolvarea acestora”, Guvernul României a adoptat în 2001 un document denumit „Cadrul Strategic pentru elaborarea politicilor publice pentru îmbunatatirea situatiei rromilor”, având ca obiectiv final „elaborarea unei Carte Albe privind îmbunatatirea situatiei rromilor”¹.

Bunele intentii ramân adesea la nivel declarativ, lovindu-se de perceptia profund negativa a celorlalte grupuri etnice fata de etnicia rromi, perceptii permanent alimentate si argumentate cu experiente negative individuale sau colective atât în discursuri ale unor personalitati, luari de pozitie ale institutiilor, cât si de catre mass-media .

Diferentele foarte mari între stilul de viata traditional al rromilor si restul populatiei au produs dupa 1990 numeroase *conflicte care au degenerat uneori în violente*. Cazuri precum Hadareni sau comuna Mihail Kogalniceanu au facut obiectul multor analize, proteste si reactii atât din partea institutiilor statului, cât si a societatii civile.

Din datele furnizate de Romani Criss, rezulta ca, în **conflictele violente** între etnicii rromi si alte grupuri etnice în perioada 1990-1996 au fost incendiate aproximativ 300 de case ale etnicilor rromi, devastate si distruse 92 de gospodarii, au fost înregistrate 6 cazuri de crime si 9 cazuri de lovituri cauzatoare de moarte.

În plus, chiar în interiorul etniei exista o mare diversitate derivata din traditiile ocupationale, culturale si istorice ale membrilor grupurilor ce constituie etnia rromilor, iar aceste diferente constituie la rândul lor potential de conflicte si chiar de violente intra-etnice.

Conform datelor statistice furnizate în vara anului 2001 de **Inspectoratul General al Politiei – Institutul pentru Cercetarea si Prevenirea Criminalitatii**, numai în anul 2000 Politia a intervenit în 14.120 stari conflictuale din care 10.645 au fost între etnicii rromi si 3.475 între rromi si altii (populatie, administratie), iar din totalul acestora 87 au degenerat în violente. În primul trimestru al anului 2001 aceeaasi sursa a identificat 3.118 stari conflictuale dintre care 2.338 au fost între etnicii rromi si 780 între rromi si nerromi, dintre care 24 au fost cazuri cu violente.

Incidentele si conflictele ce au avut loc dupa 1990 au fost studiate si analizate din perspectiva drepturilor civile si a administrarii justitiei si doar colateral din perspectiva rezolvării si/sau prevenirii conflictelor.

Atunci când se ajunge la violente de grup, autoritatile actioneaza pentru a pune cât mai rapid capat violentelor, dar nu dispun de instrumente legale adecvate si au demonstrat ca nu stiu care este cea mai buna modalitate de actiune pentru a rezolva durabil aceste conflicte. Mai mult, nesolutionarea acestor cazuri a dus la putin timp dupa calmarea violentelor la reaparitia lor în aceleasi comunitati, dar si la propagarea fenomenului catre alte comunitati din zona cu problematica similara.

¹ **Cadrul strategic pentru îmbunătățirea situatiei rromilor, 2001**

Identificarea problemei

Legea și aplicarea legii în sensul ei strict s-au dovedit a fi o abordare insuficientă atunci când este vorba de conflicte în care componenta etnică este foarte importantă. În plus, legea se referă strict la situația de violență – cea mai gravă și mai nefericită formă de exprimare a unei stări conflictuale – și nu oferă soluții pentru tensiunile care rămân post-conflict, precum și pentru pericolul crescut de reizbucnire sub forma violenței a conflictului.

Din analiza informațiilor existente, se poate concluziona ca:

- marea majoritate a conflictelor în care sunt implicați etnicii rromi degenerază în conflicte de grup;
- aplicarea legii, în general, este percepută în cele mai multe cazuri de către etnicii rromi ca o formă de impunere a punctului de vedere al majorității;
- există forme tradiționale de soluționare a conflictelor în interiorul comunității, dar acestea nu oferă soluții legal acceptabile pentru situațiile în care se depășește sfera strictă a vietii la nivelul comunității rromilor;
- soluțiile propuse de autorități, inclusiv prin completarea cadrului legal, sunt percepute ca artificiale, „cosmetice”, atât timp cât nu produc efecte concrete imediate la nivelul atitudinilor și comportamentelor față de etnicii rromi.

Cu alte cuvinte, putem afirma că formele tradiționale de rezolvare a conflictelor existente la nivelul etniei rromilor, cât și modelele de cooperare/ dialog propuse până în prezent de majoritate și-au atins limitele și este nevoie să fie cautate noi forme de abordare.

Când soluțiile adoptate se dovedesc extrem de precare, se impune completarea abordării și din perspectiva **prevenirii conflictelor**. Acest lucru devine cu atât mai necesar când conflictele respective au înregistrat și violențe de grup și constituie o permanentă amenințare la adresa comunității.

Acolo unde tensiunile există deja, **cautarea de soluții durabile** prin identificarea și constientizarea *intereselor comune ale părților implicate* este o condiție obligatorie pentru a asigura stabilitatea și dezvoltarea comunității respective .

Solutia propusa

Începând cu 1990 au aparut si au început sa fie din ce în ce mai active **organizatii neguvernamentale ale rromilor**. Ele constituie o expresie a procesului de modernizare al etniei, care nu își propun distrugerea tradițiilor, ci protejarea si promovarea lor într-o forma care sa nu produca însă excluderea sociala a membrilor comunitatilor de rromi.

Cu alte cuvinte, aceste organizatii constituie **partea neutra din interiorul grupului etnic (neutral insider)** care își propune nu doar sa apere drepturile rromilor ca minoritate, ci sa creeze puncti de dialog si cooperare atât între etnicii rromi si celelalte grupuri etnice, cât si între comunitatile de rromi si structurile administratiei publice.

Exista deja programe de succes prin care s-au format mediatori comunitari care lucreaza pentru îmbunatatirea relatiei etniei cu scoala si inspectoratele scolare sau cu sistemul de asigurari de sanatate. Alte programe propun îmbunatatirea relatiei cu autoritatile locale sau cresterea gradului de ocupare a fortei de munca din comunitatile de rromi. Prin initierea si derularea acestor programe, organizatiile neguvernamentale ale rromilor si-au creat deja o imagine pozitiva, atât în interiorul etniei, cât si fata de autoritatile publice.

Datorita capitalului de încredere deja câstigat de aceste organizatii, ele pot fi acceptate mai usor sau se poate chiar apela la sprijinul lor pentru a actiona în momentele dificile pentru refacerea dialogului între grupuri aflate în conflict sau în relatia dintre autoritatile locale si comunitatile de rromi.

În plus, proiectele propuse de aceste organizatii pot include elemente în sustinerea rezolvarii conflictelor existente. Aceasta presupune însă, pe lângă o buna cunoastere a contextului, a cauzelor ce pot genera conflicte, si însusirea de abilitati de comunicare si interventie constructiva specifice.

Pregatind în domeniul rezolvarii conflictelor **reprezentanti ai organizatiilor de rromi active la nivel local**, putem contribui în mod direct la

- ⇒ cresterea încrederii între etnicii rromi si administratia publica;
- ⇒ implicarea activa în identificarea si analiza conflictelor existente, precum si
- ⇒ prevenirea violentelor prin utilizarea abilitatilor de comunicare si interventie constructiva specifice.

Proiectul
„Prevenirea si rezolvarea conflictelor interetnice”
1 ianuarie – 31 decembrie 2002

- Scop** ⇒ formarea unei echipe de lucru specializata care sa contribuie activ la cresterea capacitatii organizatiilor neguvernamentale ale rromilor de a media si preveni conflictele aparute atât în cadrul comunitatilor, cât si de a media si negocia în situatii conflictuale aparute între comunitate si reprezentantii autoritatilor locale.
- Grupul tinta** ⇒ 22 de reprezentanti ai organizatiilor neguvernamentale ale rromilor
- Principalele activitati** ⇒ proiectarea si pregatirea unui program complex de formare în prevenirea conflictelor interetnice,
⇒ derularea programului de formare a grupului tinta în domeniul prevenirii si rezolvării conflictelor interetnice,
⇒ deprinderea prin practica a abilitatilor de asistare a partilor aflate în conflict în scopul rezolvării acestuia.

Obiectivele specifice ale proiectului

1. cresterea capacitatii de interventie a organizatiilor neguvernamentale ale rromilor în prevenirea si rezolvarea conflictelor inter-etnice.
2. îmbunatatirea capacitatii de colaborare între organizatiile neguvernamentale ale rromilor în scopul prevenirii si rezolvării conflictelor inter-etnice.
3. îmbunatatirea comunicarii între comunitatile de rromi si autoritatile publice de la nivel local.
4. reducerea discriminarii etnicilor rromi de catre autoritatile publice de la nivel local datorate existentei unor situatii conflictuale sau potential conflictuale între acestia si alte grupuri etnice, inclusiv din administratia publica.

Despre obiectivele specifice ale proiectului

Cresterea capacitatii de interventie în conflict

Prin pregătirea celor 22 de persoane în domeniul prevenirii conflictelor interetnice, initiatorii proiectului au dorit să contribuie la *cresterea capacitatii organizatiilor neguvernamentale ale rromilor* de a căuta și de a identifica soluții pentru rezolvarea situațiilor conflictuale atât din interiorul comunității, cât și dintre comunitate și autoritățile publice. Cei 22 de reprezentanți ai ONG-urilor rromilor din întreaga țară au parcurs un program de formare complex, special conceput și pregătit, orientat către prevenirea și rezolvarea conflictelor interetnice. Programul este format din 6 module derulate pe parcursul a 9 luni și completat prin teme practice realizate de cursanți, sub forma de studii de caz. La realizarea studiilor de caz, participanții au beneficiat de asistență directă din partea echipei de traineri.

Îmbunătățirea capacitatii de colaborare între ONGurile rromilor:

Pe durata întregului program cei 22 de participanți au fost implicați în jocuri de rol și analize pe studii de caz la care au lucrat împreună, fapt ce a contribuit semnificativ la *cresterea capacitatii de colaborare între organizațiile neguvernamentale* din care provin. Atingerea acestui obiectiv prezintă importanță în primul rând datorită faptului că intervenția într-o situație conflictuală este în **toate** cazurile o muncă de echipă, este nevoie de colaborare între indivizi și organizații pentru a putea obține rezultate durabile.

Îmbunătățirea comunicării cu autoritățile publice de la nivel local:

Pe toată durata programului de formare, participanții au fost constant încurajați să pună în practică cunoștințele teoretice și abilitățile practice deprinse. În cadrul modulelor de curs, asistați direct de traineri, ei au identificat apoi *barierele de comunicare existente între autoritățile publice locale și comunitățile de rromi* din regiunea în care își desfășoară activitatea, dar și posibile soluții pentru depășirea acestor bariere. În acest fel, ei vor avea ulterior capacitatea să intervină fie pentru a preveni re-escaladarea unor conflicte care au generat în trecut violențe, fie să rezolve conflicte existente între comunități de rromi și autorități publice locale.

Reducerea discriminării etnicilor rromi

Jocurile de rol și studiile de caz utilizate i-au ajutat pe participanți să identifice faptul că există neîncredere și discriminare de ambele părți, atât din partea majorității și a autorităților locale pentru etnicii rromi, cât și din partea rromilor și a liderilor acestora pentru ne-rromi și reprezentanții autorităților publice. Discriminarea are la bază fie experiențe personale nefericite, fie propagarea unor stereotipii existente. Acestea la rândul lor nu pot fi înlăturate decât prin cunoaștere reciprocă și experiențe pozitive provenite din lucrul împreună. O asemenea experiență pozitivă, în care s-a construit încrederea, a fost acest program de formare pentru toți cei implicați (participanți, traineri, organizatori).

Prin formarea ca persoane specializate în construirea unui dialog eficient și constructiv, cei 22 de participanți vor putea acționa pentru depășirea barierelor de comunicare și *reducerea discriminării etnicilor rromi în relația cu autoritățile publice locale*.

Parteneriat

Pentru ca prin derularea proiectului sa poata fi atinse obiectivele propuse , trebuiau îndeplinite câteva conditii prealabile:

- ⇒ o buna cunoastere a mediului asociativ din cadrul etniei rromilor;
- ⇒ experienta anterioara în lucrul cu organizatiile rromilor;
- ⇒ experienta anterioara în lucrul direct cu comunitatile de rromi;
- ⇒ o buna cunoastere a tehnicilor de interventie în conflict, atât la nivel teoretic, cât si la nivel practic;
- ⇒ experienta în proiectarea de cursuri de formare adaptate grupului tinta;
- ⇒ o buna cunoastere a surselor de informare referitoare la conflicte, în general, si la cele etnice, în particular;
- ⇒ capacitatea de a constitui si de a coordona o echipa de traineri pe tematici specifice domeniului rezolvarii conflictelor interetnice;
- ⇒ capacitatea de a organiza evenimente de tip seminarii si conferinte;
- ⇒ capacitatea de a atrage surse suplimentare de finantare pentru completarea si adaptarea permanenta a programului de formare, dar si pentru activitati în continuarea proiectului;
- ⇒ capacitatea si disponibilitatea de a lucra în parteneriat;
- ⇒ recunoastere si încredere atât în mediul asociativ, cât si din partea autoritatilor publice, datorate proiectelor anterior derulate si a impactului acestor proiecte.

Satisfacerea acestor conditii a condus la ideea constituirii unui parteneriat între doua organizatii specializate, Centrul de Resurse pentru Comunitatile de Romi si Fundatia pentru Schimbari Democratice.

Datorita Memorandumului încheiat în 2001 de colaborare în vederea promovarii medierii în rezolvarea conflictelor, Fundatia pentru Schimbari Democratice a beneficiat pe durata întregului proiect de sprijinul Centrului de Cercetare si Prevenirea Criminalitatii din cadrul Inspectoratului General al Politiei. Aceasta colaborare a contribuit semnificativ la orientarea catre probleme curente conflictuale a cursului si elaborarea a unora dintre studiile de caz utilizate în cursuri.

Parteneri

CENTRUL DE RESURSE PENTRU COMUNITATILE DE ROMI (CRCR)

Viziune

CRCR si-a propus sa devina cel mai important partener al organizatiilor neguvernamentale ale romilor / comunitatilor de romi din România în pregatirea si derularea de programe coerente destinate îmbunatatirii situatiei romilor si a dezvoltarii comunitatilor în care acestia traiesc.

CRCR va fi perceput ca o organizatie eficienta, accesibila si credibila pentru comunitatile de romi, organizatiile neguvernamentale ale rromilor, precum si pentru institutiile publice sau alte organizatii neguvernamentale active în domeniu.

Misiune

Misiunea Centrului de Resurse pentru Comunitatile de Romi este de a contribui la ameliorarea conditiilor de viata a comunitatilor de romi din România.

Obiectivele organizatiei

CRRCR si-a propus sa:

- sprijine eforturile comunitatilor de romi în vederea rezolvarii problemelor specifice cu care acestea se confrunta;
- contribuie la identificarea si neutralizarea prejudecatilor si a diferitelor forme de discriminare fata de romi, precum si la îmbunatatirea comunicarii dintre romi si ne-romi;
- sprijine dezvoltarea unei retele de organizatii neguvernamentale cu specific rom, capabile sa dezvolte, în parteneriat cu autoritatile si comunitatile locale, solutii concrete la problemele specifice aparute;
- încurajeze exprimarea identitatii culturale a romilor;
- stimuleze implicarea activa a tinerei generatii de romi;
- ramâna deschis la noile oportunitati create în domeniu, urmând ca în anul 2002 sa își adapteze mai bine programele la contextul national si international.

FUNDATIA PENTRU SCHIMBARI DEMOCRATICE

Fundatia pentru Schimbari Democratice (FDC) este o organizatie neguvernamentala româneasca non - profit înregistrata ca persoana juridica în 1996, specializata în rezolvarea conflictelor.

Fundatia pentru Schimbari Democratice a fost creata de un grup de persoane preocupate de dezvoltarea statului de drept, a democratiei si a drepturilor omului în România, într-o perioada de profunde schimbari nu doar de sistem, ci, poate cel mai important, la nivelul mentalitatilor.

Scopul Fundatiei pentru Schimbari Democratice este promovarea drepturilor omului prin îmbunatatirea dialogului si construirea consensului în special între autoritati si societatea civila, utilizând tehnici de asistare de catre o a treia parte neutra si impartiala, respectiv medierea.

CARE SUNT OBIECTIVELE NOASTRE

- sa promovam noi cai de management al conflictelor, în special prin MEDIERE ca forma de asistare de catre o a treia parte neutra, pe care o consideram o solutie constructiva pentru rezolvarea numeroasele conflicte, inclusiv etnice, care se manifesta în cadrul societatii românesti;
- sa contribuim la îmbunatatirea comunicarii între reprezentantii guvernamentali si ai organizatiilor neguvernamentale, pentru ca împreuna sa putem identifica si rezolva probleme legate de dezvoltarea economica si sociala;
- sa facilitam accesul la informatii pentru cei interesati de domeniul drepturilor omului si al minoritatilor, în relatie directa cu rezolvarea conflictelor;
- sa promovam cooperarea cu ONGuri interne si internationale specializate în rezolvarea conflictelor;
- sa jucam un rol activ în stabilitatea regionala, ca o conditie absolut necesara pentru promovarea si protejarea efectiva a Drepturilor Omului si asigurarea unei dezvoltari economice durabile.

Echipa de proiect

- Alexandra Etves-** *initiator al proiectului*, absolventa Asistenta Sociala, Universitatea Babes – Bolyai din Cluj – Napoca, a lucrat pâna în noiembrie 2001 în calitate de coordonator de programe la *Centrul de Resurse pentru Comunitatile de Rromi, Cluj-Napoca*
- Maria Ursu -** *coordonator al proiectului*, studenta anul IV la Facultatea de Drept, Universitatea Babes – Bolyai, Cluj – Napoca, activeaza în prezent la *Centrul de Resurse pentru Comunitatile de Rromi, Cluj-Napoca*
- Radu Lacatus -** *asistent al coordonatorului proiectului*, absolvent Asistenta Sociala, Universitatea Babes-Bolyai, masterat în Problematika Familiei si Copilului, cursuri post-universitare în Probatiune, angajat în calitate de coordonator de programe la *Centrul de Resurse pentru Comunitatile de Rromi, Cluj-Napoca*
- Anca Ciuca -** *coordonator al echipei de traineri*, absolventa a Facultatii de Electrotehnica, Universitatea Politehnica Bucuresti, din 1992 multiple specializari internationale în domeniul rezolvarii conflictelor, participa multiple în proiect vizând analiza si rezolvarea conflictelor interetnice, presedinte al *Fundatiei pentru Schimbari Democratice*
- Dorlin Muresan -** *asistent al coordonatorului echipei de traineri* absolventa a Facultatii de Studii Economice în Limbi Straine, Departamentul German, ASE - Bucuresti, studii avansate postuniversitare în Geopolitici si Geostrategie, ASE – Bucuresti, coordonator proiecte la *Fundatia pentru Schimbari Democratice*
- Silviu Erusencu -** *trainer*, doctorand în domeniul conflictelor de grup, Facultatea de Sociologie, Universitatea Bucuresti, specializari internationale în conflicte interetnice, adjunct Sef-serviciu Prevenire la *Institutul pentru Cercetarea si Prevenirea Criminalitatii* din cadrul *Inspectoratului General al Politiei*
- Vasile Burtea -** *trainer*, lector. univ. dr. la *Facultatea de Sociologie si Asistenta Sociala*, Universitatea Bucuresti, consilier în cadrul institutiei *Avocatul Poporului, specializat în relatii interetnice si minoritati etnice*
- Adrian Badila -** *trainer*, absolvent al Facultatii de Electrotehnica, Universitatea Politehnica Bucuresti, cursuri post-universitare în Administratie Publica la Universitatea Kentucky, Facultatea “Martin School of Public Policy and Administration”, Lexington, SUA, cursuri de specializare în rezolvarea conflictelor si comunicare, consultant
- Ileana Anghel-Person-** *documentarist*, absolventa Facultatea de Fizica, Universitatea Bucuresti, studenta anul II la Facultatea de Comunicare si Relatii Publice “David Ogilvy”, SNSPA Bucuresti, asistent programe la *Fundatia pentru Schimbari Democratice*
- Eugen Anghel-Person-** *documentare aspecte legale*, absolvent Facultatea de Drept, Universitatea Europeana, Bucuresti, jurist consult la *Fundatia pentru Schimbari Democratice*

Activitatile desfasurate în cadrul proiectului

1. Selectarea participantilor

Atingerea obiectivelor destul de ambitioase ale proiectului a depins în foarte mare masura de reprezentantii organizatiilor neguvernamentale ale romilor care au fost selectati ca participanti la cursurile de formare.

Datorita bogatei experiente în lucrul cu comunitatile de romi, Centrul de Resurse pentru Comunitatile de Romi (CRCR), prin coordonatorul de proiect, **Maria Ursu**, si asistentul coordonatorului de proiect, **Radu Lacatus**, a avut principala responsabilitate în selectarea participantilor.

Pentru a asigura impactul scontat, proiectul a fost anuntat public prin mass-media, iar la jumatatea lunii ianuarie 2002 catre toate organizatiile neguvernamentale ale romilor din baza de date a CRCR. Fiecare dintre organizatii a primit un anunt al programului si un formular de înscriere, cu mentiunea ca acestea se pot gasi si pe pagina de web a CRCR (). De asemenea, în anunt au fost precizate coordonatele CRCR si ale coordonatorului de proiect care a oferit consultanta potentialilor aplicanti.

Criteriile de selectie au fost stabilite de catre coordonatorul proiectului împreuna cu asistentul coordonatorului de proiect, fiind vizate în primul rând activitatea aplicantului în beneficiul comunitatilor de romi si motivatia sa de a participa la un program de formare în prevenirea si rezolvarea conflictelor interetnice.

Selectia participantilor s-a facut în baza unui dosar care a cuprins un Curriculum Vitae, o scrisoare de motivatie, o recomandare din partea supervisorului organizatiei din care face parte candidatul si a unui formular de aplicatie.

S-a urmarit identificarea unor persoane care dovedesc interes fata domeniul conflictului, au deja experienta în lucrul cu oamenii, au capacitati de comunicare, si au cel mai mare potential de a putea pune în practica cunostintele acumulate pe parcusul programului de formare.

Deoarece domeniul prevenirii si rezolvarii conflictelor interetnice nu este cunoscut decât de putin timp la noi în tara, interesul pentru curs nu a fost mare. Astfel, au putut fi selectati doar 22 de participanti, fata de un numar de 30 propus initial de parteneri.

Comisia de evaluare a fost formata din urmatoarele persoane: **Anca Ciuca**, coordonator al proiectului din partea FDC , **Maria Ursu**, coordonator al proiectului din partea CRCR si **Radu Lacatus**, asistent coordonator proiect din partea CRCR.

Participantii în Programul de Formare în Prevenirea și Rezolvarea Conflictelor Interetnice

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 1. BANICA CLAUDIA CERASELA | - Fundatia Phoenix, Bucuresti |
| 2. BORCOI PETRU JUPITER | - Asociatia „Romani Bari”, Botosani |
| 3. CALDARARU RAMONA ADINA | - Asociatia Studentilor si Tinerilor Romi, ROMANO EURO-DROM, Craiova |
| 4. COSTACHE MARCEL | - Asociatia Studentilor si Tinerilor Romi, ROMANO EURO-DROM, Craiova |
| 5. COVACI ALINA LIMINITA | - Asociatia Studentilor Romi, ROMANO SUNO, Cluj-Napoca |
| 6. DICU DANIELA BEATRICE | - Fundatia ROMROM, Caracal |
| 7. DINU IULIAN LIVIU | - Asociatia Studentilor si Tinerilor Romi, Iasi |
| 8. FACALET VICTOR | - Asociatia pentru Unitatea Rromilor, filiala Galati |
| 9. FERARIU BILIAN | - Asociatia „DIVANO ROMANO”, Botosani |
| 10. GAVRA DANIELA LUMINITA | - Fundatia RAMSES, Dej |
| 11. HETEA CRISTIAN | - Asociatia Studentilor Romi, ROMANO SUNO, Cluj-Napoca |
| 12. HETEA ESTERA | - Asociatia Studentilor Romi, ROMANO SUNO, Cluj-Napoca |
| 13. HOCHIN MARGARETA | - Asociatia Studentilor si Tinerilor Romi, ROMANITIN, Iasi |
| 14. IOAN IOANOVICI | - Alianta pentru Unitatea Rromilor, Filiala Sântana |
| 15. MOLDOVAN ANA MARIA | - Fundatia RAMSES, Dej |
| 16. MOLDOVAN GELU | - Fundatia RAMSES, Dej |
| 17. NEAGU MARIUS | - Asociatia Democrata a Romilor, Giurgiu |
| 18. PADEANU EDUARD | - Asociatia Studentilor si Tinerilor Romi, ROMANO EURO-DROM, Craiova |
| 19. PEPENEL VALENTIN | - Asociatia Studentilor Romi, PARUDIMOS, Timisoara |
| 20. PETROCIVI CHIS FLORICA | - Asociatia Studentilor Romi, PARUDIMOS, Timisoara |
| 21. PLESCAN GEORGETA | - Alianta pentru Unitatea Rromilor, Filiala Tecuci |
| 22. SCRIPCARU VIRGIL | - Fundatia „Emanciparea si Scolarizarea Copiilor romi”, Dolj |

2. Proiectarea si pregatirea programului de formare

Datorita experientei anterioare la nivel de organizatie, Fundatia pentru Schimbari Democratice (FDC) si-a asumat întreaga responsabilitate pentru proiectarea si pregatirea programului de formare.

Pe baza unei cercetari prealabile începerii proiectului, au fost identificate urmatoarele subiecte majore care sa conduca la formarea unor specialisti în prevenirea si rezolvarea conflictelor inter-etnice:

1. analiza conflictului (vizând în principal identificarea partilor în conflict, a intereselor si potentialului de a ajunge la o solutie prin consens);
2. modalitati de a intervenii în conflict pentru rezolvarea acestuia;
3. minoritati etnice; context istoric si legal;
4. conflicte interetnice: specific, forme de interventie, prevenire
5. violenta: motivare, forme de manifestare, prevenire
6. comunicarea ca forma de prevenire si rezolvare a conflictelor
7. depasirea barierelor de comunicare
8. formarea de abilitati practice de mediere, facilitare, negociere
9. modele europene de rezolvarea conflictelor inter-etnice: acomodarea diferentelor etnice si culturale
10. elemente practice de elaborare a unei strategii de abordare a unui conflict în scopul prevenirii escaladarii acestuia

Tinând cont de caracteristicile ale grupului de participanti selectati, respectiv:

- ⇒ nivelul de pregatire mediu;
 - ⇒ experienta anterioara de a interveni în situatii conflictuale;
 - ⇒ disponibilitatea de a pune în imediat practica cunostintele acumulate, si
 - ⇒ orientarea spre deprinderea de abilitati al programului de formare,
- s-a procedat la re-analizarea temelor identificate anterior începerii proiectului.

În plus, din *analiza scrisorilor de motivare* ale participantilor selectionati si a *situatiilor conflictuale semnalate* de acestia, au fost identificate situatiile conflictuale în care doresc sa poata interveni utilizând cunostintele acumulate pe parcursul programului de formare.

Pentru temele astfel identificate s-a procedat la

- ⇒ identificarea unei bibliografii suport,
- ⇒ traducerea si adaptarea de materiale,
- ⇒ design-ul final al programului de formare prin distribuirea informatiei în cele 6 module componente a câte 3 zile fiecare

Primele 3 module au abordat teme cu un mai mare grad de teoretizare, iar urmatoarele 3 au fosti mai mult orientate spre lucrul pe cazuri concrete si jocuri de rol în scopul formarii si consolidarii abilitatilor vizate prin proiect.

Tot în aceasta etapa a fost definitivata si echipa de traineri si asistenti si a fost stabilita contributia fiecarui membru al echipei în programul de formare.

Programul de formare (în forma finala):

6 module de curs a câte 3 zile fiecare (6 ore de training pe zi), cu teme:

Nr. crt.	Modul curs	Durata	Obiectiv/ Continut	Metode de lucru	Echipea training
1.	Analiza conflictului <i>Forme de manifestare ale conflictelor</i>	3 zile a câte 6 ore/ zi	<u>Obiectiv:</u> Intelegerea si însusirea elementelor de analiza a unui conflict, a unor scheme practice de analiza a unui conflict; Identificarea partilor în conflict; Diagnoza unei situatii conflictuale/ potential conflictuala. <u>Continut:</u> Forme de manifestare ale conflictului; Elementele conflictului; Reactii în conflict; Scheme de analiza a conflictului; Metode de interventie în conflict.	Expunere, studii de caz, jocuri de rol, teste psihologice, alte metode interactive.	1 trainer 2 asistenti
2.	Minoritati etnice : <i>context istoric si legal</i>	3 zile a câte 6 ore/ zi	<u>Obiectiv:</u> Cunoasterea contextului istoric si legal vizând drepturile minoritatilor. <u>Continut:</u> istoric, context practic si limite legale, limite, experienta în România si cadrul legal, experienta în alte tari si rezultate.	Expunere, studii de caz, jocuri de rol, alte metode interactive.	1 trainer 2 asistenti
3.	Conflicte interetnice <i>specific, forme de interventie, prevenire</i>	3 zile a câte 6 ore/ zi	<u>Obiectiv:</u> Cunoasterea specificului conflictelor inter-etnice, a diferitelor modalitati de interventie în conflict, în functie de momentul interventiei, precum si modul în care acestea pot fi prevenite. <u>Continut :</u> Definitie, specific, forme de interventie, avantaje si dezavantaje ale diferitelor forme de interventie, modalitati de prevenire a conflictelor interetnice.	Expunere, studii de caz, jocuri de rol, alte metode interactive.	1 trainer 2 asistenti
4.	Comunicare : <i>bariere si depasirea barierelor de comunicare</i>	3 zile a câte 6 ore/ zi	<u>Obiectiv:</u> Cunoasterea diferitelor forme de comunicare în conflict în scopul depasirii barierelor de comunicare între parti, forme de dialog în prevenirea conflictelor, precum si tipuri de rezultate scontate. <u>Continut :</u> Forme de comunicare, bariere de comunicare, rolul dialogului ca forma de comunicare în conflict, tipuri de dialog în prevenirea si ezolvarea conflictelor.	Expunere, studii de caz, jocuri de rol, alte metode interactive.	1 trainer 2 asistenti
5.	Comunicare : <i>bariere si depasirea barierelor de comunicare</i>	3 zile a câte 6 ore/ zi	<u>Obiectiv:</u> Cunoasterea diferitelor modalitati de interventie în conflict, în functie de momentul interventiei; Cunoasterea tehnicilor de negociere, însusirea abilitatilor de negociere si asistare în negociere. <u>Continut:</u> istoric, context practic si limite legale, limitari, experienta în România si cadrul legal, experienta în alte tari si rezultate; Forme de negociere, etape în negociere, rolul partii neutre în negociere, negocierea de tip câstig - câstig.	Expunere, studii de caz, jocuri de rol, alte metode interactive.	1 trainer 2 asistenti
6.	Comunicare : <i>bariere si depasirea barierelor de comunicare</i>	3 zile a câte 6 ore/ zi	<u>Obiectiv:</u> Cunoasterea unor scheme practice de abordare a unor situatii conflictuale, însusirea unui mod de lucru practic în prevenirea conflictelor. <u>Continut:</u> Modele de abordare a unei situtii în sensul prevenirii conflictelor, rolul membrilor echipei, formarea de abilitati.	Expunere, studii de caz, jocuri de rol, alte metode interactive.	1 trainer 2 asistenti

3. Pregatirea, organizarea, desfasurarea si evaluarea modulelor de curs

Modulul 1: Analiza conflictului - forme de analiza a conflictului

Cluj-Napoca, 22 - 24 martie 2002

Echipe de traineri:



Anca Ciuca – Coordonator al echipei, trainer în analiza conflictului, abordarea constructiva a conflictului

Vasile Burtea – Trainer în specificul cultural al comunitatilor de romi

Silviu Erusencu – Asistent training

Dorlin Muresan – Asistent training

Scop: însusirea elementelor de baza pentru analiza unui conflict, a unor scheme practice de analiza a conflictului, dezvoltarea abilitatilor de a analiza un conflict, utilizarea notiunilor teoretice de baza, diagnoza unei situatii conflictuale.

Obiective:

- Înțelegerea și însusirea notiunilor teoretice și a elementelor de baza în analiza unui conflict.
- Identificarea partilor în conflict
- Capacitatea de a aplica elementele învățate în analiza unui conflict
- Dezvoltarea de abilitati pentru abordarea constructiva a unui conflict.

Continut:

1. Prezentarea programului și a obiectivelor Modulului 1
2. Conflict: percepție și definiție
3. Atitudini în conflict
4. Forme de manifestare a conflictului
5. Modalități de rezolvare a conflictelor
6. Roluri posibile în conflict
7. Interese, valori, nevoi

Studiile de caz din acest modul au oferit participantilor un suport pentru a utiliza notiunile teoretice și pentru a aborda conflictele luate în discuție dintr-o perspectivă analitică mai structurată. A fost analizat unul dintre cazurile prezentate de participanți în formularul de înscriere și conflictul interconfesional de la Ardud. Astfel, participanții au avut posibilitatea să-și ordoneze și să reevalueze informațiile pe care le aveau.

Jocurile de rol au urmărit crearea unui cadru de lucru relaxat, în care participanții să se poată manifesta și să ofere un punct de plecare pentru discutarea atitudinilor față de conflict. Participarea cursanților în jocurile de rol, i-a ajutat pe traineri să observe cum este perceput conflictul de către cursanți și la ce metode apelează pentru a-l rezolva. Observarea pe parcursul jocurilor de rol a permis evaluarea gradului de dezvoltare a deprinderilor și a abilitatilor necesare intervenției.

Concluzii:

Participantii sunt membrii ai unor organizatii neguvernamentale care se implica în viata comunitatilor de rromi, dar au fiecare în parte experiente educationale si profesionale diferite. Trainerii au anticipat corect eterogenitatea grupului si au ales metode de lucru neutre, echilibrate, care sa fie accesibile din perspectiva informatiei si abordarii tuturor participantilor. Participantii au fost foarte seriosi si cooperanti în atitudinea lor fata de metodele de lucru propuse de traineri. Discontinuitatile aparute în training si datorate faptului ca a fost prima întâlnire, de recunoastere, au fost punct de plecare pentru îmbunatatirea structurii trainingurilor din modulele urmatoare.

Complementaritatea de experienta a trainerilor a fost bine primita, si a dat posibilitatea abordarii conflictului din mai multe perspective. Comunicarea dintre participanti între ei si între participanti, traineri si organizatori s-a imbunatatit pe parcursul celor 3 zile, fiecare s-a deschis mai mult înspre ceilalti, urmarind a se cunoaste mai bine si a împartasi mai mult din experienta proprie, de viata si profesionala.

Modulul 2: Minoritati etnice: Context istoric si legal

Cluj-Napoca, 12 – 14 aprilie 2002

Echipa de traineri:



Vasile Burtea
Anca Ciuca

– Coordonator stiintific modulul, trainer
– Coordonator al echipei, responsabil metode interactive

Silviu Erusencu
Dorlin Muresan

– Trainer context legal
– Asistent training, documentarist

Eugen Anghel-Person

– Documentarist, pregatire material sinteza legislatie internationala.

Scop: Dezvoltarea abilitatilor de analiza a conflictului, folosindu-se si reperele importante din cultura minoritatii roma, precum si din legislatie.

Obiective:

- Îmbogatirea cunostintelor referitoare la cultura proprie (rroma)
- Îmbogatirea cunostintelor referitoare la dreptul minoritatilor
- Relationarea conceptelor de ordin cultural si legislativ cu cele de construire a consensului
- Dezvoltarea abilitatilor practice dobândite în primul modul
- Dezvoltarea empatiei

Continut:

1. Retrospectiva Modulului 1, prezentarea obiectivelor Modulului 2
2. Scurt istoric al minoritatilor care traiesc pe teritoriul României
3. Conceptul de minoritate – definire
4. Afirmarea etnicitatii
5. Traditii, obiceiuri, obisnuinte, stereotipii
6. Perceptia legii si autoritatii
7. Acte normative românesti si internationale cu privire la minoritati.
8. Caracteristici socio-economice ale cetatenilor români de etnie roma
9. Relatii interetnice
10. Cadrul Strategic de Îmbunatatire a Situatiei Rromilor
11. Competente institutionale în rezolvarea situatiilor conflictuale interetnice.

Activitatile de grup si jocurile de rol ale acestui modul, au urmarit doua directii:

- continuarea pregatirii participantilor din punct de vedere teoretic pentru interventii în conflict, utilizând ca sprijin informational si elemente de ordin istoric si legislativ;
- pregatirea la nivel personal (interior): dezvoltarea empatiei, a capacitatii de a vedea interesele celuilalt, capacitatea de a aborda conflictul ca pe o problema comuna, rezolvabila.

Participantilor le-au placut foarte mult jocurile de rol în care pe rând ajungeau sa interpreteze mai multe roluri, gasind-se când de o parte, când de cealalta a bari-cadei. A fost de asemenea propusa o activitate de grup care presupunea si vizualizarea propriilor realizari peste 2 ani, urmarind sporirea încrederii participantilor în folosirea cunostintelor dobândite.

Foarte important a fost folosirea studiilor de caz ca punct de plecare pentru discutii despre atributiile, drepturile si obligatiile politiei, institutie a statului a carui rol în conflictele în care sunt implicate grupuri sau comunitati de rromi este perceput adesea ca nefiind clar.

Concluzie:

Desi complexa si preponderent teoretica, tema a stârnit mai mult interes decât au anticipat trainerii. Este necesara aprofundarea temei legislative si a celei istorice prin cursuri special pregatite în acest scop. Participarea d-lui prof. Vasile Burtea (etnic rrom) ca persoana resursa, a fost foarte apreciata de participanti, ajutându-i pe unii dintre acestia sa-si clarifice cunostintele despre cultura grupului etnic caruia îi apartin.

A doua persoana resursa în acest modul, dl. Silviu Erusencu (angajat al Inspectoratului General de Politie, Institutul pentru Cercetarea si Prevenirea Criminalitatii), prin explicatiile sale referitor la cum actioneaza nu numai Politia ca institutie, dar si politistul ca functionar, a contribuit în mod semnificativ la schimbarea perceptiei multor participanti asupra actiunilor politistilor în interventiile facute în comunitatile de rromi.

În acest modul, a început demontarea unor clisee existente de ambele parti, atât a participantilor, cât si a trainerilor.

Din participarea în discutii atât în sesiunile de training cât si în pauzele de cafea sau la masa de prânz, se putea observa o modificare la nivel individual a perceptiilor, modificari ce s-au accentuat de la un modul la altul.

Prin dezbaterea unor teme fierbinti (ex. interventiile trupelor speciale în comunitati de rromi), prin abordarile diferite propuse, s-a obtinut cresterea gradului de curiozitatii pentru a vedea cum gândesc si ceilalti, fie traineri, fie participanti, fie parte în conflict sau institutii responsabile. Aceasta a dus la o mai buna cunoastere reciproca, la cresterea încrederii în ceilalti, a participantilor în traineri, a trainerilor în participanti si a participantilor între ei.

La final, participantii au cerut în mod expres completarea temei cu notiuni despre modul de *organizare si functionare a administratiei publice locale*.

Modulul 3: Conflicte interetnice: Specific, forme de interventie, prevenire Cluj-Napoca, 8 – 10 mai 2002

Echipa de traineri:



Silviu Erusencu - Coordonator stiintific modul, trainer

Anca Ciuca - Coordonator al echipei, trainer

Dorlin Muresan - Junior trainer, pregatire jocuri de rol /studii de caz

Adrian Badila – Trainer, material de sinteza despre administratia publica locala

Scop: Înțelegerea specificului conflictelor interetnice, a diferitelor modalitati de interventie în functie de momentul acesteia, a modului cum pot fi prevenite, precum si dezvoltarea abilitatilor de analiza a conflictului din perspectiva unei parti neutre.

Obiective:

- Identificarea de mijloace de interventie în scopul prevenirii conflictelor interetnice
- Dezvoltarea abilitatilor practice dobândite în modulele anterioare pentru analiza conflictului si abordarea sa din perspectiva construirii consensului
- Dezvoltarea empatiei.

Continut:

1. Retrospectiva Modul 2, prezentare obiective Modul 3
2. Administratia publica locala. Principii de organizare si mod de lucru
3. Dinamica conflictelor
4. Conflicte interetnice, Conflicte de grup
5. Stereotipii în abordarea conflictelor interetnice
6. Diagnoza, prognoza si terapia conflictelor interetnice
7. Rolul mass-mediei în conflict
8. Rolul societatii civile în prevenirea conflictelor interetnice

Concluzii:

Modulul a fost apreciat în general ca fiind cel mai bine structurat si mai antrenant de pâna acum, participantii apreciind evolutia subiectelor de training de la un modul la urmatorul. Implicarea participantilor în discutii s-a îmbunatatit mult si a fost mai putin eterogena decât la începutul programului, iar comunicarea în cadrul grupului, precum si între participanti si traineri s-a îmbunatatit considerabil. La jumatatea programului de formare s-a observat o dezvoltare si transformare semnificativa în ceea ce priveste atitudinea participantilor fata de conflict, abordarea acestuia din perspectiva construirii consensului si înțelegerea într-un context mai larg a conflictelor.

Modulul 4: Comunicare: Bariere si depasirea barierelor de comunicare *Belis, 4 – 6 octombrie 2002*

Echipa de traineri

Adrian Badila – Coordonator stiintific modul, trainer

Anca Ciuca – Coordonator al echipei, trainer

Dorlin Muresan – Junior trainer, pregatire
jocuri de rol /studii de caz

Vasile Burtea –Trainer, retrospectiva analiza conflictului

Silviu Erusencu –Trainer, persoana resursa

Scop: dezvoltarea abilitatilor de comunicare în sensul
interventiei constructive ca parte neutra în conflict .



Obiective:

- Dezvoltarea abilitatii de **ascultare activa**
- Dezvoltarea abilitatii de a se adapta la diferite **situatii de comunicare**
- Identificarea **barierelor de comunicare**
- Dezvoltarea de deprinderi pentru **depasirea barierelor**
- Cresterea capacitatii de evaluare a demersului comunicativ
- Dezvoltarea continua a capacitatii empatice
- Consolidarea abilitatilor practice dobândite în modulele anterioare pentru analiza conflictului si abordarea sa dintr-o perspectiva realista de construire a consensului.

Continut:

1. Retrospectiva Modulul 3, prezentare obiective Modulul 4
2. Elemente si tehnici de comunicare
3. Comunicarea în conflict
4. Ascultare activa / Bariere de comunicare
5. Relatia cu media
6. Comunicare interetnica în situatie de criza

Concluzii:

Modulul a început cu o recapitulare a elementelor prezentate în modulele anterioare, ceea ce a fost considerat util si apreciat pozitiv de participanti, mai ales ca acest modul a urmat dupa vacanta de vara.

Din perspectiva dezvoltarii aptitudinilor, trainingul s-a concentrat pe depasirea barierelor de comunicare si îmbunatatirea capacitatii de ascultare activa.

Fiind organizat într-o locatie diferita de primele module, acest modul de training a beneficiat de un important element de noutate, ceea ce a fost perceput extrem de pozitiv de participanti în sensul relansarii interesului pentru subiectul cursurilor.

Modulul 5: Mediere (Negociere, negociere asistata, facilitare)
Belis, 8 – 10 noiembrie 2002

Echipe de trainerii

- Dorlin Muresan** – Asistent training, pregatire jocuri de rol / studii de caz
Anca Ciuca – Coordonator al echipei, trainer
Silviu Erusencu – Trainer, persoana resursa



Scop: acomodarea cu procedurile de interventie ca parte neutra propuse (mediere si facilitare) si însusirea pasilor pentru o interventie de succes în conflict.

Obiective:

- Îmbunatatirea abilitatii de a analiza un conflict din perspectiva **intereselor partilor**
- Îmbunatatirea abilitatilor de **Negociere**
- Acomodare cu **Procesul de Mediere**
- Acomodare cu **Procesul de Facilitare**

Continut:

1. Retrospectiva Modul 4, prezentare obiective Modul 5
2. Negociere, teorie si proces
3. Medierea: teorie si proces
4. Profilul mediatorului
5. Facilitare: teorie si proces
6. Dezvoltare idei, clarificari

Concluzii:

Modulul s-a concentrat pe acea etapa a interventiei în disputa, când partile se afla fata în fata. S-a pus accentul pe etapele procesului de mediere si pe abilitatile necesare pentru controlarea acestuia.

Trainingul a fost structurat, mergând în crescendo, de la negociere directa la negociere asistata (mediere) si facilitare (care implica parti multiple).

Pentru a ajuta participantii sa se concentreze asupra procesului si abilitatilor, studiile de caz si jocurile de rol propuse au avut un grad de complexitate mai redus.

Pentru a fi considerati absolventii ai programului de formare, participantii au fost invitati la modulul anterior sa înceapa elaborarea unui studiu de caz pe o situatie conflictuala în care își propun sa intervina. Majoritatea participantilor au venit cu studiile de caz la acest modul, iar trainerii au oferit consultanta în redactarea lor, au sugerat abordari posibile, astfel încât participantii sa-si poata prezenta structurat studiile de caz, din perspectiva unei posibile interventii în conflict.

La nivel de grup s-a remarcat o coeziune crescuta în rândul participantilor care duce si la modificari în interactiunea cu trainerii, participantii reactionând la acest moment mai mult ca grup si mai putin ca indivizi.

Modulul 6: Strategii de prevenire si interventie

Cluj Napoca, 29 noiembrie – 1 decembrie 2002

Echipa de traineri

Anca Ciuca – Coordonator al echipei, trainer

Dorlin Muresan – Asistent training, pregatire jocuri de rol /studii de caz

Silviu Erusencu – Trainer, persoana resursa

Scop: Cresterea capacitatii de a planifica interventiile în conflict

Obiective:

- **Recapitulare**
- **Fixarea** cunostintelor dobândite
- **Îmbunatatirea** capacitatii de a relationa informatiile din diferite module
- **Dezvoltarea abilitatilor** de a elabora strategii pentru interventia în conflict

Continut:

1. Retrospectiva Modul 5, prezentare obiective Modul 6
2. Dinamica grupurilor
3. Macromodele de interventie în conflicte complexe
4. Rolul echipei în interventia în conflict
5. Proiectare de sisteme de rezolvare a conflictelor
6. Retrospectiva întregului program de training
7. Înământarea certificatelor de absolvire a programului de Formare

Concluzii:

Modulul 6 a avut un dublu rol:

- de a oferi cursantilor posibilitatea de a relationa informatia si abilitatile însusite pe parcursul cursurilor cu situatiile practice, precum si
- de a recapitula si completa informatiile primite cu o abordare mai ampla a situatiilor conflictuale.

Corelarea cu practica s-a facut prin prezentarea si analiza tuturor studiilor de caz pregatite de cursanti. Pe masura identificarii unor situatii noi, diferite de cele parcurse în modulele anterioare, trainerii au completat cunostintele cu cele legate de dinamica de grup si proiectarea de sisteme de interventie în conflict.

Formula de curs propusa a fost foarte bine primita de cursanti, considerata fiind drept foarte utila si bine-venita pentru verificarea întelegerii si abilitatilor dobândite.

Majoritatea cursantilor au preferat sa lucreze în echipe de 2 – 5 persoane pentru a pregati un studiu de caz si a identifica posibilitati de rezolvare a conflictului.

Toti cursantii si-au manifestat dorinta de a continua sa colaboreze si pe viitor cu ceilalti colegi de cursuri si cu trainerii, sa constituie o retea de mediatori si sa contribuie la recunoasterea oficiala a utilitatii medierii în rezolvarea conflictelor.

La finalul programului de formare s-a constatat depasirea barierei culturale între toti cei implicati în program, atât cursanti cât si trainerii. Mai mult, câtiva dintre cursanti au recomandat continuarea cursurilor de formare în formule mixte, adica participantii sa provina din diferite grupuri etnice. În cazul lor, au cerut date de contact a altor mediatori români sau de alte etnii, cu care ar putea colabora pe viitor.

Metode utilizate în sesiunile de training

Studii de caz / Jocuri de rol

Acest program s-a dorit a fi încă din faza de concepție orientat spre practică, iar sesiunile de training au fost concepute în așa fel încât, pe lângă transmiterea unor informații teoretice specifice, să se obțină și dezvoltarea deprinderilor și abilităților de a analiza conflictele și a interveni în dispute în sensul prevenirii escaladării acestora.

Pentru a obține această dezvoltare, a fost alocat în fiecare modul de training un timp semnificativ analizei de studii de caz și participării în jocuri de rol.

Prin analiza studiilor de caz propuse, s-a urmărit dezvoltarea unui cadru pentru utilizarea informațiilor transmise și fixarea acestora. De asemenea s-a urmărit îmbunătățirea abilității cursanților de a analiza dispute și de a structura informația.

Scopul jocurilor de rol a fost de a simula situații asemănătoare celor întâlnite în realitate, pentru a putea aplica și verifica într-un cadru protejat cele învățate, pentru a exersa deprinderile și pentru a crea astfel premisele pentru îmbunătățirea abilităților. Jocurile de rol s-au adresat dezvoltării empatiei, detașării la nivel personal de obiectul conflictului și concentrării asupra procesului de rezolvare a disputei.

Studiile de caz și jocurile de rol au fost alese și dozate în funcție de nivelul cunoștințelor și abilităților participanților, ținând de asemenea cont și de structura și conținutul modulului și de dorințele exprimate de cursanți. Jocurile de rol au fost create special sau au fost adaptate în dorința de a răspunde nevoilor reale și specifice ale participanților.

Suportul de curs

Transmiterea informației s-a realizat pe două cai, prin sesiunile de training și prin suportul de curs special realizat pentru acest Program de Formare.

Scopul realizării acestui suport de curs a fost de a oferi participanților un sprijin efectiv în demersurile lor ulterioare de analiză a conflictelor și în elaborarea de strategii de intervenție și prevenire. El a fost gândit ca un instrument de lucru îndeajuns de complet pentru ca participanții să revină la el și să îl folosească și ulterior, în afara sesiunilor de training, iar pe de altă parte a fost conceput pentru a fi accesibil tuturor participanților, indiferent de nivelul de pregătire în domeniu.

Suportul de curs a fost împărțit în două mari categorii:

- 1. Suportul general de curs** – cu un conținut cu un grad mai mare de generalitate, suportul general de curs a cuprins peste 60 de pagini de selecție și analiză de materiale care au acoperit toate subiectele abordate în modulele de curs.
- 2. Suportul pe fiecare modul de curs** – conține informația structurată în ordinea prezentării în cadrul sesiunii de training, inclusiv materialele de sinteză prezentate pe retroproiector sau flip-chart.

Evaluare

Evaluarea proiectului s-a facut prin mai multe metode:

1. *Feed-back al echipei* de trainerii si organizatori – la finalul fiecarei zile de training, coordonatorul proiectului, coordonatorul echipei de trainerii, asistentii si trainerii își prezentau opiniile, observatiile si sugestiile fata de modul în care s-a desfasurat programul, participarea cursantilor, materialele utilizate, etc. Scopul acestor întâlniri a fost de a adapta si îmbunatatii permanent programul de formare în sensul atingerii obiectivelor propuse prin proiect.
2. *Chestionare de evaluare* – participantii au fost invitati sa completeze chestionare de evaluare la finalul fiecarui modul
3. *Evaluarea echipei de trainerii* – la finalul fiecarui modul de curs, echipa de trainerii a evaluat gradul în care au fost atinse obiectivele propuse, precum si prestatia tainerilor si a cursantilor
4. *Feed-back al participantilor* – la finalul fiecarui modul cursantii au fost invitati sa si exprime opinia generala asupra modului de desfasurare al cursului si sa formuleze sugestii, opinii pentru îmbunatatirea/ completarea modulelor viitoare.
5. *Evaluare independenta a proiectului* - pentru a asigura o cât mai buna evaluarea impactului programului de formare, modului de organizare si dezvoltarii relatiei cu participantii, s-a apelat la un evaluator independent, dna **Mariea Ionescu**. Domnia sa nu a fost implicata direct în nici una din etapele de desfasurare ale proiectului, dar cunoaste foarte bine comunitatile de rromi din România. În plus, are experienta profesionala atât ca membru si coordonator al unei organizatii neguvernamentale, cât si ca functionar public. Aceasta evaluare a oferit o viziune neutra asupra proiectului si impactului sau, ceea ce va contribui semnificativ la orientarea viitoarelor activitati ale partenerilor.

Despre evaluari

Interactivitatea cursului, a constat atât în modul de sustinere a cursurilor, dar si în adaptarea permanenta a continutului pe module în functie de nevoile/ prioritatile identificate de cursanti.

Volumul informational stabilit prin designul cursului a fost considerat ca o constanta, dar sistemul de transmitere al acestuia a fost diferit, utilizând diverse metode interactive pentru a stimula creativitatea si participarea cursantilor.

Având în vedere toate acestea, la finalul fiecarui modul al cursului a fost programata o evaluare a gradului de satisfactie a cursantilor. În acelasi timp, având în vedere ca echipa organizatorilor si cea a trainerilor lucrau pentru prima oara împreuna în aceasta formula, la finalul fiecarei zile de training s-au facut evaluari asupra a ceea ce s-a petrecut pe parcursul zilei, stabilindu-se modul de abordare al zilei urmatoare.

La finalul fiecaruia din primele trei module, participantii au fost consultati referitor la aspectele considerate mai importante ale cursului prin raspunsuri închise plasate pe trei nivele de satisfactie, maxim, nimic si mediu si au fost invitati sa-si scrie dorintele privind derularea cursului.

La analiza dinamicii satisfactiei cursantilor pe primele trei module, s-a constatat

o scadere în modulul doi, comparativ cu modulele unu si trei.

Acest semnal a condus la o retrospectiva a ceea ce s-a întâmplat în modulul doi, comparativ cu celelalte. Concluzia analizei efectuate a fost ca, în modulul doi, nu s-au folosit suficiente mijloace interactive pentru expunerea temei, si asa destul de arida si mai putin spectaculoasa decât celelalte. În acest modul au fost abordate probleme de legislatie interna si internationala si de istorie a etniei rromilor. Astfel, lipsa unor imagini care sa dinamizeze procesul a fost perceptuta negativ.

În consecinta, ca urmare a consultarii între echipa de traineri si organizatori, s-a introdus începând cu modulul 4 un nou chestionar care sa furnizeze mai în amanunt informatii despre cerintele cursantilor.

Noul chestionar utilizat este elaborat de Societatea Americana de Trening si Dezvoltare (ASTD) 2000.

Acest chestionar este compus din doua sectiuni:

- **Prima sectiune** cuprinde întrebări „închise”, distribuite pe cinci nivele de satisfactie, pentru a masura perceptia cursantilor asupra modului în care au fost asigurate:
 1. administrare si logistica
 2. continutul programului de training
 3. structura programului de training si materialele de training
 4. prestatia trainerilor
 5. impactul cursului (modul în care cursul a satisfacut asteptarile cursantilor).

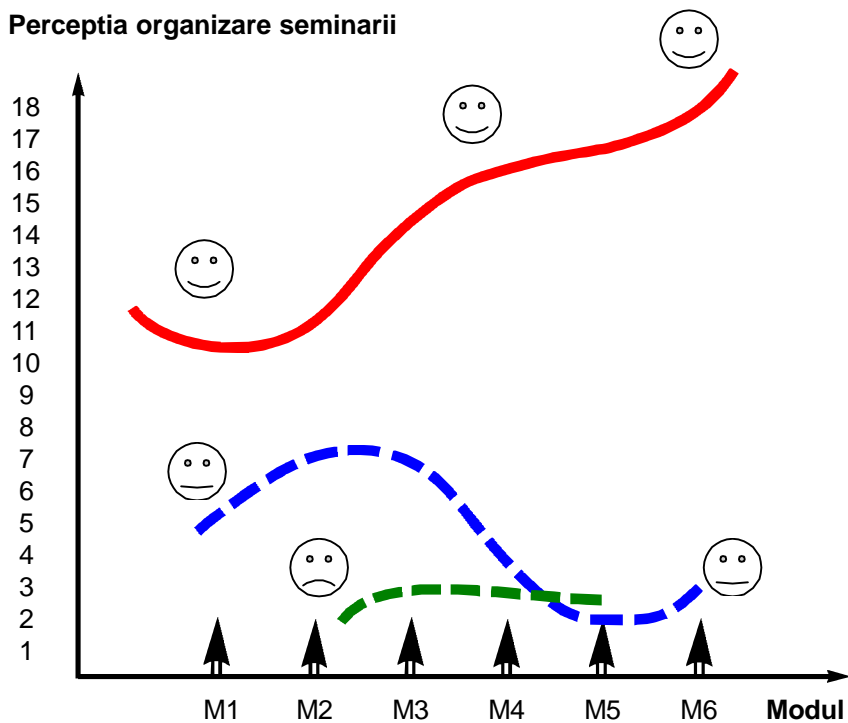
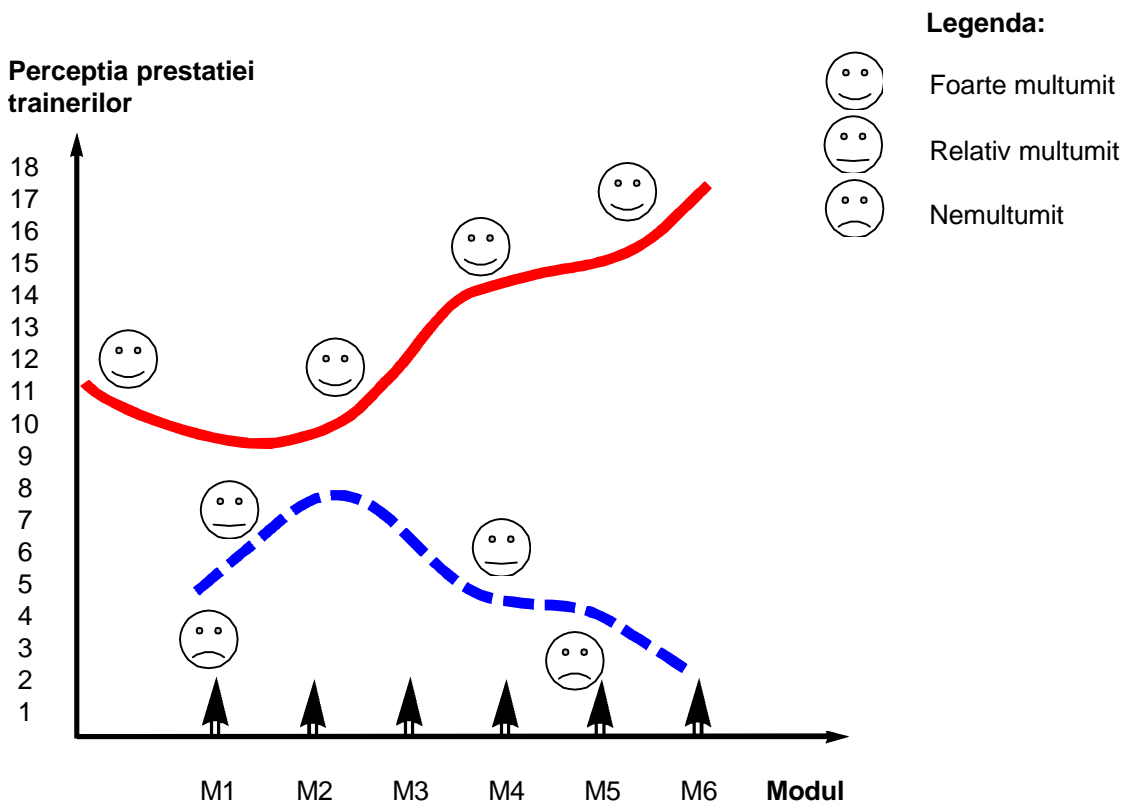
- **Sectiunea a doua** cuprinde întrebări deschise, cu scopul de a da cursantilor posibilitatea de a-si exprima dorintele cu privire la:
 1. programul de training,
 2. materialele de training
 3. trainerii
 4. comentarii privind modul de desfasurare al cursului

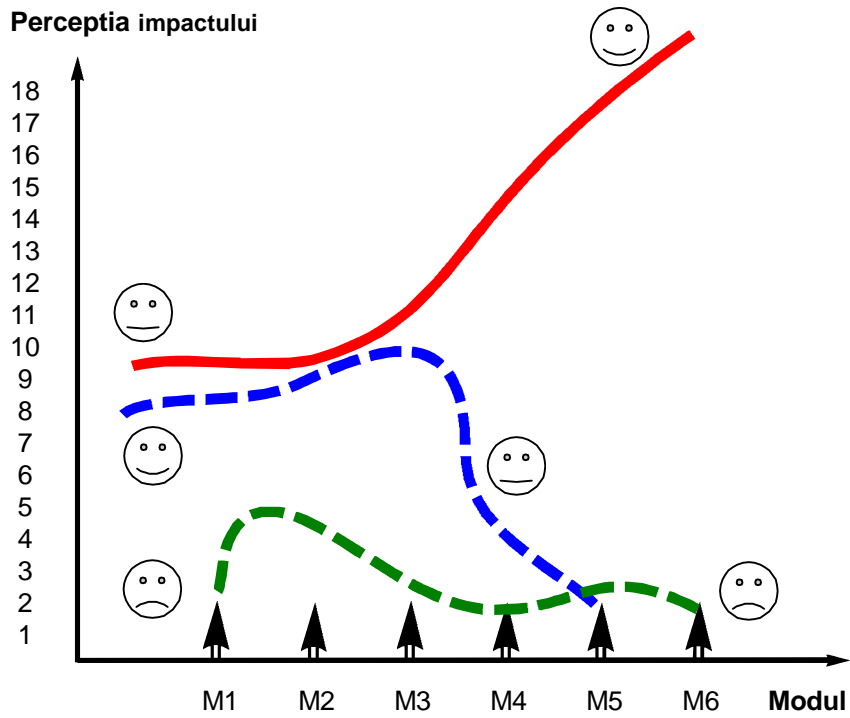
Acest chestionar, fiind mai complet, a oferit informatiile necesare orientarii procesului de training. Spre deosebire de forma initiala folosita, raspunsurile deschise la chestionar sunt orientate.

Faptul ca ambele sisteme de evaluare se bazeaza pe aceleasi principii, al doilea dând însa mai multe informatii, a facut posibila stabilirea unei corelatii si trasarea graficelor de dinamica pe toate cele sase module. Atât notariile cursantilor din primele trei module, cât si raspunsurile la sectiunea a doua au fost analizate dupa fiecare modul si au stat la baza designului cursului urmator.




Dupa centralizarea raspunsurilor închise la toate modulele, acestea au fost distribuite pe un grafic având în ordonata numarul modului, iar în abcisa numarul participantilor. Prin aceasta distribuire s-a urmarit evidentierea evolutiei perceptiei cursantilor asupra problemelor urmarite pe tot parcursul trainingului.

Evaluările participantilor – rezultate cumulate





Legenda:

-  Foarte multumit
-  Relativ multumit
-  Nemultumit

Exemplificare

pentru situatiile conflictuale analizate în studiile de caz elaborate de absolventii cursurilor de formare în prevenirea si rezolvarea conflictelor interetnice

Discoteca "East 17" versus Tinerii Rromi

Tinerii rromi din Craiova se confrunta cu o pozitie de neclintit a bodyguards-ilor de la discotecile craiovene, în sensul ca acestia nu le permit accesul în incinta acestor localuri, doar pentru ca sunt rromi. Astfel ca în multe discorteci au aparut afise de genul : "În acest local nu este permis accesul rromilor".

Atitudinea de refuz a accesului in discoteci au avut-o bodyguards-ii discotecii "East 17" din Craiova, fata de un tânar rrom, în seara zilei de 1.11.2002². La sosirea acestuia cu autoturismul propriu în parcare discotecii, a fost întâmpinat de catre unul din oamenii de paza care l-a attentionat ca nu are voie sa stationeze acolo si nici sa claxoneze (considerând-o ca manifestare de grandomanie din partea tânarului rrom).

Mai mult de atât, l-a spus: "Tigane, ia-ti masina si pleaca, oricum nu vei intra în discoteca". Pentru a întari acest lucru, a aplicat lovituri cu bocancul în caroseria masinii tânarului rrom.

În acest timp, C.H.O (tânarul rrom) a observat un alt etnic rrom (mai deschis însa la ten), caruia bodyguard-ul îi permitea sa intre în discoteca. C.H.O. a apelat la celalalt rrom sa-l convinga pe bodyguard sa-l lase sa intre în discoteca, însa acesta nu l-a bagat în seama. Amenintat in continuare de bodyguard, C.H.O., neavând nici o sansa de a intra în discoteca , a plecat acasa.

A doua zi, l-a întâlnit pe celalalt rrom de la discoteca, si l-a batut pentru nu a solidarizat cu el în fata bodyguard-ului. În jurul orelor 22 ale aceleiasi zile, masina lui C.H.O. si a înca unui prieten au fost înconjurate de bvodyguards-ii de la East 17 si patronul acesteia, in parcare din fata Primariei Craiova. Aceasta se întâmpla dupa au fost cautati toata ziua de catre bodyguards-i si patron, care cautau sa se razbune pentru amenintarile pe care C.H.O. le transmisesese prin rromul care avea acces în discoteca. Rromii au fost amenintati cu sabii, pistoale si cutite, fiind obligati sa abandoneze autoturismele si sa fuga.

A doua zi, tinerii rromi au mobilizat alti circa 250 de etnici rromi pentru a merge la discoteca în scopul razbunarii. Au fost opriti însa de catre doi lideri rromi si reprezentantul Inspectoratului Judetean de Politie Dolj, chemat de unul dintre lideri, care au reusit sa-i convinga pe tinerii dornici de razbunare sa apeleze la justitie pentru li se face dreptate. În acest sens, cei patru rromi care fusesera asediati în cele doua autoturisme, au facut reclamatii împotriva patronului dicotecii si a oamenilor sai de paza. La reclamatii acestora s-au adaugat înca 15 din partea altor rromi carora li se refuzase accesul in discoteca East 17 si in altele din Craiova.

În prezent, în semn de protest si solidaritate, toti tinerii rromi au renuntat la a frecventa orice discoteca din Craiova.

²"Gazeta de sud", nr. 4 din 4nov. 2002

Concluzii

Proiectul a avut un caracter pilot, intentia partenerilor fiind de a crea un program permanent de formare de specialisti în prevenirea si rezolvarea conflictelor interetnice. Din datele pe care le detinem, proiectul este primul de acest fel care se desfasoara nu numai în Romania, dar si la nivel european.

Din punct de vedere teoretic, modulele de curs au inclus o cantitate suficienta de informatii, iar forma lor de prezentare a fost atractiva si a avut impactul scontat. Doar modulul „Context istoric si legal” a fost considerat prea arid, iar spatiul afectat pentru unele teme prezentate a fost considerat excesiv în raport cu altele care au trebuit completate la modulul urmator (organizare si reguli de functionare ale administratiei publice locale).

Orientarea permanenta catre situatii practice a fost foarte bine primita de participanti. Înca de la început acestia si-au manifestat prioritar dorinta de a primi raspunsuri la situatii concrete cu care se confrunta la nivelul zonei în care activeaza. Majoritatea celor care s-au înscris la cursuri au cerut în primul modul solutii la situatiile conflictuale pe care le identificasera.

Primele doua module s-au derulat sub permanenta presiune a participantilor care, pe de o parte cereau trainerilor „*retete*” de rezolvarea conflictelor, iar pe de alta parte manifestau permanent neîncredere, empatie scazuta fata de alte grupuri etnice si nerabdare de a parcurge toate subiectele propuse de organizatori.

Mentinerea unui interes ridicat pentru *întregul* program de formare a fost o permanenta preocupare a organizatorilor si aceasta s-a realizat cu succes prin:

- ⇒ Jocuri de rol si studii de caz pe o paleta larga de situatii, pentru a oferi raspunsuri graduale la întrebările participantilor si a mentine curiozitatea
- ⇒ Schimbarea locului în care s-au derulat cursurile din modulul 5 si 6
- ⇒ Poze si înregistrare video a unor aspecte din cursuri (fiecare a primit un CD-ROM cu o selectie de materiale)
- ⇒ Utilizarea unei palete largi de metode de învățare, în scopul de a evita monotonia si a creste impactul

Ca rezultat direct al modului în care a fost construit programul de formare, în modulul 6 participantii au venit cu propunerea ca astfel de cursuri sa se deruleze pe viitor si cu includerea unor reprezentanti ai altor grupuri etnice. Aceasta propunere a fost motivata de faptul ca, atunci când se înregistreaza conflicte între grupuri etnice diferite, prezenta unui mediator care apartine doar unui grup etnic poate fi ineficienta sau chiar refuzata pentru ca nu acesta este perceput ca neutru.

Desi la începutul programului întrebările se refereau strict la

„cum SA REZOLV eu conflictul”,

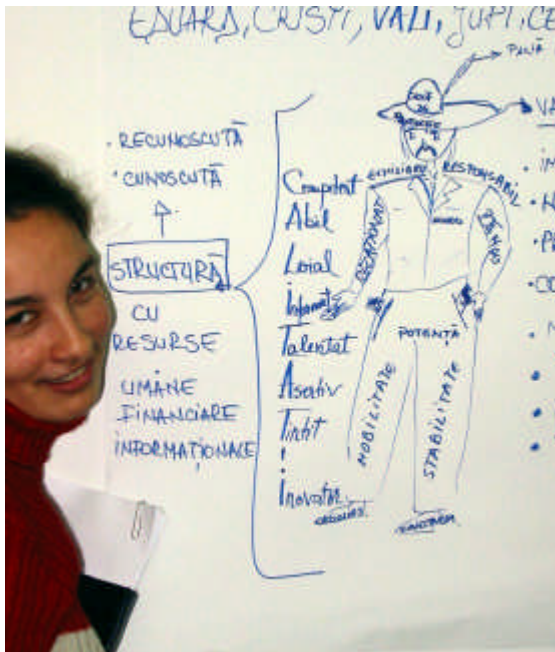
la finalul programului întrebările s-au referit prioritar la

**„cum SA MA COMPORT eu, Mediatorul,
pentru a contribui constructiv la rezolvarea conflictului”.**

Recomandari

- ⇒ Continuarea pregătirii absolvenților programului de formare prin *activități cu caracter practic*, sub îndrumarea FDC și CRCR;
- ⇒ *Completarea pregătirii* absolvenților la un nivel mai aprofundat în dezvoltarea abilităților de mediere și negociere;
- ⇒ *Mentineră permanentă a legăturii* între absolvenți și inițiatorii programului prin crearea unui canal de comunicare dedicat, tip e-group și utilizarea site-urilor web ale CRCR și FDC;
- ⇒ *Constituirea unei rețele de mediatori*;
- ⇒ Mărirea constantă a numărului de membri ai Rețelei prin organizarea periodică de *noi cursuri de formare* în prevenirea și rezolvarea conflictelor interetnice;
- ⇒ Atragerea de *participanți la cursurile de formare și din cadrul altor etnii*, în scopul aplicării co-medierii atunci când conflictele se manifestă între grupuri etnice diferite;
- ⇒ Organizarea de acțiuni/ activități care să conducă la *acceptarea* absolvenților ca specialiști în rezolvarea conflictelor;
- ⇒ Organizarea de *seminarii la nivel local* la care să fie invitați și reprezentanți ai administrației la nivel local. Aceste seminarii pot contribui semnificativ atât la recunoașterea ca specialiști a absolvenților, cât și pentru a dezvolta politici publice de prevenirea conflictelor locale;
- ⇒ Completarea pregătirii absolvenților cu un program de *formare de formatori*; aceasta componentă este absolut necesară pentru a dobândi abilitățile necesare pentru pregătirea partilor aflate în conflict, în special atunci când este vorba de grupuri;
- ⇒ Completarea și definitivarea unui sistem de *certificare și atestare* a absolvenților ca specialiști în rezolvarea conflictelor (este deja aprobat Standartul ocupației de Mediator, iar Ministerul Muncii și Solidarității Sociale a decis în 2001 includerea ocupației de mediator în COR – Codul Ocupațiilor din România);
- ⇒ *Atestarea ca mediatori în conflicte interetnice* a absolvenților cursurilor de formare în prevenirea și rezolvarea conflictelor interetnice;
- ⇒ *Mediatizarea* constantă a programului de formare și a rezultatelor/ impactului acestuia.





CONTENT

<i>General context</i>	37
<i>Problem identification</i>	39
<i>Proposed solution</i>	40
<i>The project "Prevention and resolution of inter-ethnic conflicts"</i>	41
<i>The specific objectives of the project</i>	42
<i>Partnership</i>	43
 <i>Partners</i>	
<i>1.The Resource Centre for Roma Communities (RCRC)</i>	43
<i>2.The Foundation for Democratic Changes (FDC)</i>	44
 <i>The project team</i>	45
<i>The participants in the training programme</i>	47
 <i>Activities developed under the project</i>	
<i>3.The selection of the participants</i>	46
<i>4.Design and preparation of the training programme</i>	49
<i>5.Preparation, running and evaluation of the training modules</i>	51
 <i>Teaching methods used during the training programme</i>	58
<i>Evaluation</i>	59
<i>An example of conflict situation analysed by the participants</i>	63
<i>Follow-up needs identified by the participants</i>	64
<i>Recommendations</i>	64

General context

The process that started in 1990, of passing from a closed, rigid and protectionist political system to a new one, based on political pluralism, freedom of expression and a free market, brought a multitude of changes. Apart from the estimated and unavoidable problems, such as unemployment, decrease of the average incomes or bankruptcy of industrial giants, the changes lead also to development of conflicting processes, hard to anticipate, evaluate and especially to solve in the short and medium term.

After many years of considering the Minorities issue being solved by the totalitarian state, the development after 1990 of the ethnic identity affirmation movement resulted into often violent manifestation of already accumulated social tensions.

Although according to official rates, less than 10% of the Romanian citizens belong to ethnic minorities, respect, promote and protect Minority Rights proved to be one of the "hot" subjects, difficult to address by the newly created state institutions or by those being in a democratization process.

The hardness consists first of all in the fact that each ethnic group has different needs and priorities, driving directly from its ethno-cultural specific and the history of the relationship with the ethnic majority at national and local level. The situation becomes even more difficult once adding the perception of the majority that has a strong influence on the state's politics concerning national minorities.

From all registered ethnic minorities, the Roma people is the most complex and produces deep concern not only in Romania, but also in all the former communist states in Central and Eastern Europe, being subject to many resolutions adopted by the Council of Europe in the past 10 years.

According to statistic data published in:

- *Report of the Council of Europe* - Community and Ethnic Relations in Europe, 1992
- *Building Romanian Democracy: The Police and Ethnic Minorities*, 1994-1998
- *Project on Ethnic Relations* – Prevention of violence and discrimination against the Roma in Central and Eastern Europe, 1997
- *Report* produced by the Roma Centre for Social Intervention and Studies "Romani Criss", 2000

during the democratization process, the problems that Roma people are confronted with most often are: racism, discrimination and social exclusion, low level of education, high level of unemployed, low standards of health, very bad living conditions.

The Constitution adopted through the referendum in 1991, through art.1, para.3. recognizes and guarantees the rights of all national minorities living in Romania, but to put into practice this constitutional right under all its aspects faced a lot of obstacles, coming both from the majoritarian population and the ethnic Roma people.

“According to the specificity of the problems that Rroma people from Romania are confronted with and taking into consideration the desire to identify optimal solutions to solve these problems”, the Romanian Government adopted in 2001 a document named “The strategic framework for the elaboration of public policies to improve Rroma people living situation”, with the final goal the “elaboration of a White Paper regarding the improvement of Rroma people situation”.

Good intentions come up against the deep negative perceptions of the other ethnic groups regarding the ethnic Rroma population, perceptions permanently supplied and motivated by negative individual or collective experiences that one can find both in public declaration of public persons, and the mass-media.

The considerable differences between the traditional way of living of the Rroma people and that of the rest of the population caused after 1990 lots of conflicts that sometimes degenerated in violence. Cases such as Hadareni, or Mihail Kogalniceanu were the subject of many analyses, protests and reaction both from state institutions and civil society.

From the data supplied by *Romani Criss* results that, during 1990-1996, in violent conflicts between Rroma people and other ethnic groups, approximately 300 houses of Rroma people were set on fire, other 92 households destroyed and there were 6 homicide crimes registered, as well as other 9 cases of lethal injuries.

Moreover, even inside the Rroma ethnic group there is a big diversity derived from occupational, cultural and historical traditions of the group members, and these differences represent potential for conflicts and violence.

According to the statistics supplied in 2001 by the General Inspectorate of the Police – Institute for Crime Research and Prevention, in 2000 the Police intervened in 14,210 conflicts, of which 10,645 were among different Rroma groups and the rest of 3,475 were between Rroma ethnics and other groups (other ethnic groups, administration). Only 87 degenerated into violence. During the first trimester of 2001 the same source identified 3,118 conflicts, of which 2,338 were among different Rroma groups and the rest of 780 were between Rroma and non-Rroma groups. Only 24 of these registered violence.

Incidents and conflicts that took place after 1990 were studied and analysed from the perspective of civil rights and justice administration, and just in passing from the perspective of conflict solving and prevention.

When the situation degenerates into group violence, the authorities act to stop violence as fast as possible, but they have no legal, adequate instruments and even prove not to know the best way of action to lasting solving of these conflicts. In addition, just putting an end to violence lead shortly afterwards to the re-escalation of those conflicts in the same communities, and also in neighbouring communities with similar problems.

Problem identification

The law and application of the law *stricto - senso* proved to be an insufficient approach when referring to conflict where the ethnic component is an important issue. More than this, the law refers strictly to violence - the most serious and unfortunate way of a conflict's manifestation - and does not offer solutions for the remaining tensions after the conflict, also for the high danger of later outbreak of the conflict into violence.

From the analysis of the existent information, one can come to the conclusion that:

- most of the conflicts where Rroma ethnics are involved, degenerate into group conflicts;
- law appliance, generally speaking, in most of the cases is perceived by Rroma ethnics as a way to impose the majority's will;
- there are traditional ways of solving conflicts inside Rroma communities, but they do not offer legally accepted solutions for situations when the Rroma communities' internal life is exceeded;
- the solutions proposed by the authorities, including through completion of the legal framework, are perceived as artificial and an institutional "make-up", as long as they do not produce immediate real effects in attitudes and behaviour toward Rroma people.

In other words, one can say that the traditional ways of solving existing conflicts at the level of Rroma communities, also the cooperation/ dialogue models proposed until now by the majority find their limits and there is a need to look after new ways to approach the conflict.

When the adopted solutions prove to be extremely fragile, the completion of the approach from a **conflict prevention** perspective is required. That becomes more than needed when those conflicts registered group violence and are a permanent threat for the community.

Where tensions already exist, **searching for long lasting solutions** through identification of *common interests of the parties involved* is a compulsory condition to ensure the community stability and development.

Proposed solution

Starting with 1990 there appeared **non-governmental organisations of Roma ethnics / communities** and they started to be more and more active. They represent an expression of the ethnic-group modernization process, that do not intent to destroy existing traditions, but to protect and promote them in such a way that does not lead to social exclusion of the Roma communities' members.

In other words, these organizations represent **the neutral insider** aiming not only to defend the Roma population's rights as a minority, but also to building ways of dialogue and cooperation both between the Roma population and other ethnic groups, also between the Roma ethnics and public administration.

There are already successful programmes run through which community-mediators were trained and work to improve the relationship of the Roma population with the schools, school inspectorates or the health insurance system. Other programmes propose to improve the relationship with local authorities or decrease unemployment inside Roma communities. Through initiating and developing such programmes, Roma NGOs already developed a positive self-image, both inside the Roma community and toward public administration.

Thanks to the fact that these NGOs have already gained trust, they can be easier accepted or called upon for support to take action in difficult situations to rebuild the dialogue between groups in conflict or to relate local authorities with the Roma communities.

Moreover, the future projects proposed by these organizations could include conflict resolution elements for the existing conflicts. That supposes, besides a very good knowledge of the context, the causes that could generate conflicts, also the appropriate communication and constructive intervention skills.

Training locally active Roma NGOs' representatives in conflict resolution, we can directly contribute to:

- increase trust between the Roma population and the public administration;
- actively involve them into identification and analysis of already existing conflicts, also to
- violence prevention through using communication and constructive intervention skills.

The Project
“Prevention and resolution of inter-ethnic conflicts”
1st January – 31st December 2002

Overall objective - building a specialized working team to actively contribute to increase the Roma NGOs' capacity to mediate and prevent conflicts among Roma communities, also to mediate and negotiate in conflict situations between the Roma community and local authorities' representatives.

Target group - 22 representatives of Roma NGOs.

Main activities

- design and preparation of a comprehensive training in interethnic conflict prevention;
- running the training program for the target group in the field of interethnic conflicts prevention and resolution;
- developing - through practice - skills to assist parties in conflict, aiming towards its resolution.

Specific objectives of the project

1. Increasing the capacity of intervention of Roma NGOs in interethnic conflicts prevention and resolution;
- 2 . Improving the capacity of Roma NGOs to cooperate in order to prevent and solve interethnic conflicts;
- 3 . Improving the communication between Roma communities and local authorities;
- 4 . Reducing discrimination of Roma ethnics by the public authorities at the local level, that is based on previous experience of conflicts, existing conflicts or potential violent conflicts between them and other ethnic groups, including those with the public administration.

The specific objectives of the project

Increasing the capacity for conflict intervention:

Through the training of 22 ethnic Roma students in the field of interethnic conflict prevention, the initiators of this project wanted to contribute to increasing the capacity of non-governmental institutions of the Roma minority to search for and identify solutions of solving conflicting situations, both inside Roma communities, also between their communities and public authorities. The 22 representatives of Roma minority NGOs' from all over the country went through a complex training programme, specially designed and prepared, oriented towards prevention and resolution of interethnic conflicts. The programme consisted of 6 training course modules over 9 months, and included a final practical task assigned to the participants, under the form of a case study of their own choice, which they had to research and analyse. In preparing their case studies, the participants received direct assistance from the team of trainers.

Increasing the capacity of NGO's belonging to the Roma minority to collaborate among themselves:

Through the entire programme, the 22 participants were involved in role plays and case studies, where they worked together, in a team, which significantly contributed to *increasing the capacity of the NGO's they come from to cooperate*. Reaching this objective is of great importance, first of all because intervention in conflict situations is in **all** cases a team work. Cooperation among individuals and organisations is essential in order to obtain sustainable results.

Improving the communication with public authorities at the local level:

Through the training programme, the participants were constantly encouraged to put into practice the theoretical knowledge and practical abilities developed. Within the course modules and assisted by the trainers, they identified the existing communication barriers between the local public authorities and the Roma communities from the region they work in, but also possible solution for overcoming these barriers. That way, the participants developed their intervention capacity either for preventing re-escalation of conflicts that degenerated in violence in the past, or solving the existing conflicts between the Roma communities and local public authorities.

Reducing the discrimination of Roma ethnics

The role plays and case studies helped participants to identify the mistrust and discrimination on both sides, on the side of the majority and local authorities towards the Roma population, as well as on the side of the Roma people and their leaders towards non-Roma ethnics and public authorities' representatives. Discrimination is grounded on less fortunate personal experiences and spread of existing stereotypes and these cannot be overcome, unless people from both sides get to know each other and have positive experiences together. Such a positive experience was the Training Programme, through which trust was built up for all those involved (participants, trainers and organizers). Through positive experiences and training in building constructive and efficient dialogue, the 22 participants will be able to act for overcoming communicational barriers and reducing discrimination of the Roma people in relation with local public authorities.

Partnership

In order to reach the planned objectives, some pre-requisites had to be met:

- ⇒ good knowledge of the associative environment within the Rroma minority;
- ⇒ previous experience in working with organizations of the Rroma people;
- ⇒ previous experience in working with Rroma communities;
- ⇒ good knowledge of conflict intervention techniques, both at theoretical and practical level;
- ⇒ experience in designing courses tailored for a specific target group;
- ⇒ good knowledge of the information sources regarding conflicts, in general, and ethnic conflicts, in particular;
- ⇒ capacity of building and coordinating a team of trainers on specific topics in the field of interethnic conflict resolution;
- ⇒ capacity of organizing events such as seminars and conferences;
- ⇒ capacity to identify and complement supplementary funding sources for the permanent updating of the training programme;
- ⇒ recognition and trust both within the associative environment, and from the public authorities, due to previously developed programmes and their impact.

Satisfying these pre-requisites conducted to the idea of building a partnership between two specialized organizations, the *Resource Centre for Roma Communities* and the *Foundation for Democratic Change*.

As a direct result of the Memorandum of Understanding signed in 2001 by the Foundation for Democratic Change and the Institute for Crime Research and Prevention from the General Inspectorate of the Police aiming to contribute to promoting mediation as a non-violent way to solve conflicts, the project team benefit of permanent support of ICPC to identify case studies to constantly relate theory with current problems related to conflict resolution.

Partners

RESOURCE CENTRE FOR THE ROMA COMMUNITIES (RCRC)

Vision

RCRC aims to become the most important partner of the Roma NGOs / Roma communities in the preparation and implementation of coherent programs designed for improvement of the condition of Roma and the development of the communities where they live.

RCRC will be perceived as an efficient, accessible and credible organization by Roma Communities and NGOs and by public institutions and other NGOs active in the field.

Mission

The Mission of the Resource Centre for Roma Communities is to contribute to the improvement of the life conditions of the Roma communities in Romania.

RCRC intends to:

- support the efforts made by Roma communities in order to solve the specific problems faced by them
- contribute to the identification and neutralization of different forms of discrimination of the Roma
- contribute to the improvement of the communication between Roma and non-Roma
- support the development of a network of Roma NGOs capable to develop, in partnership with local authorities and local communities concrete solutions to the problems faced
- encourage the expression of Roma cultural identity
- stimulate the active involvement of the young generation of Roma
- be open to the new opportunities created in the area and to adjust its programs to the national and international context.

FOUNDATION FOR DEMOCRATIC CHANGE (FDC)

The Foundation for Democratic Change is a Romanian nongovernmental, non-profit organization, registered as a legal entity in 1996 and specialized in conflict resolution.

The Foundation for Democratic Change was created by a group of people that were concerned with the evolution of the state of law, of democracy and human rights in Romania, in a period of time of profound changes, not only within the system, but, probably most important, at the level of mentalities.

The overall goal of the Foundation for Democratic Change is the promotion of human rights through the improvement of dialogue and consensus building, through the use of assistance techniques by a third neutral and impartial party (mediation, facilitation, participatory planning)

OUR OBJECTIVES ARE :

- To promote new methods of conflict management, especially MEDIATION as a form of assistance by a third neutral party, seen as a constructive solution for the resolution of the numerous conflicts, including ethnic ones, that are manifest within the Romanian society;
- to contribute to the improvement of communication between the representatives of the Government and of the nongovernmental organizations, in order to jointly identify and solve the problems connected with the economic and social development;
- to facilitate the access to information about human rights in direct connection with conflict resolution for all those interested;
- to promote the cooperation with Romanian and international NGOs specialized in conflict resolution;
- to play an active role in regional stability, as a necessary prerequisite for the effective promotion and protection of Human Rights and sustainable economic development.

The project team

- Alexandra Etves** –*initiator of the project*, graduate Social Assistance, Babes–Bolyai University, Cluj–Napoca, till November 2001 programme coordinator with the *Resource Centre for Roma Communities, Cluj-Napoca*
- Maria Ursu** –*project co-coordinator*, last year student, Faculty of Law, Babes–Bolyai University, Cluj–Napoca, currently working at the *Resource Centre for Roma Communities, Cluj-Napoca*
- Radu Lacatus** –*project co-coordinator*, graduate Social Assistance, Babes–Bolyai University, Cluj–Napoca, graduate of Master courses on Welfare of Child and Family, postgraduate courses on Juridical Probation, programme coordinator at the *Resource Centre for Roma Communities, Cluj-Napoca*
- Anca Ciuca** –*coordinator of the team of trainers*, graduate Faculty of Electrotechnics, Politechnical University of Bucharest; starting with 1992, multiple international specializations in conflict resolution, several participations in interethnic conflict research and analysis projects, president of the *Foundation for Democratic Change*
- Dorlin Muresan** –*project assistant*, graduate of the Academy of Economic Studies (ASE) – Bucharest, Faculty of Economic Studies in Foreign Languages, postgraduate Advanced Studies in Geopolitics and Geostrategy, the ASE; specialisation courses in conflict resolution; programme coordinator with *the Foundation for Democratic Change*
- Silviu Erusencu** –*trainer*, Ph.D. candidate in the field of group conflicts, Faculty for Sociology, University of Bucharest; international specialisation courses in interethnic conflict related issues; Deputy Head of Prevention Department, the *Institute for Crime Research and Prevention - General Police Inspectorate*
- Vasile Burtea** –*trainer*, Ph.D., teacher at the Faculty of Sociology and Social Assistance, University of Bucharest, advisor to the *Ombudsman National Office*, specialised in minorities and inter-ethnic relations
- Adrian Badila** –*trainer*, graduate Faculty of Electrotechnics, Politechnical University of Bucharest, postgraduate courses at the “Martin School of Public Policy and Administration”, Lexington, US; specialisation courses in communication and conflict resolution; consultant
- Ileana Anghel-Person** –*researcher*, graduate Faculty of Physics, University of Bucharest, final year postgraduate studies Faculty of Communication and Public Relations „David Ogilvy”, National School of Political and Administrative Studies; programme assistant, at the *Foundation for Democratic Change*
- Eugen Anghel-Person** –*legal aspects researcher*, graduate Law Faculty, European University of Bucharest; legal advisor for the *Foundation for Democratic Change*.

Activities run under the project

1. Participants' selection

Reaching the rather ambitious objectives of the project depended to a great extent on the representatives of NGOs of the Roma population, who were selected to participate in the training programme.

Due to its rich experience to work with Roma communities, the Resource Centre for Roma Communities (RCRC) with Ms. **Maria Ursu** as Project Coordinator and Mr. **Radu Lacatus** as Project Assistant of the Coordinator, took the main responsibility for the participants' selection.

In order to ensure a more powerful impact of the project, media channels were used to announce the beginning of the project; at the same time – starting with mid-January 2002 - all the Roma NGOs registered in the RCRC data base were contacted. Each organisation received a summary of the programme together with an application form, and a note that the entire package can be found on the web site of RCRC (www.romacenter.ro). The material sent to the NGOs comprised also the “coordinates” of RCRC and a contact person who could provide assistance (if needed) to the potential applicants.

The Project Coordinator together with the Assistant settled the selection criteria. Some of the criteria were: previous activities of the applicant for the benefit of the Roma communities and the applicants' motivation to participate to a training course on interethnic conflicts' prevention and resolution.

For the selection phase, the applicants had to submit the application form, the CV, a motivation letter, and a letter of recommendation from the supervisor of the organisation the applicant was a member of.

The aim was that of identifying and selecting individuals that showed interest for the conflict resolution domain, had good communication skills, previous experience in working with people, and the best potential capacity to use the knowledge they would obtain during the course.

The interest showed for the course was not as big as assessed at the beginning, mainly because the conflict resolution and prevention field is a rather new field in Romania. Therefore, only 22 participants could be selected compared to 30 participants initially proposed by the partners.

The Commission that examined the applications consisted of: Anca Ciuca, Project Coordinator from FDC, Maria Ursu, Project Coordinator from RCRC and Radu Lacatus, Project Assistant to Project Coordinator from RCRC.

Participants in the Training Programme for the Prevention and Resolution of Interethnic Conflicts

1. BANICA CLAUDIA CERASELA	Phoenix Foundation, Bucuresti
2. BORCOI PETRU JUPITER	„Romani Bari” Association, Botosani
3. CALDARARU RAMONA ADINA	Association of Roma Students and Youth, ROMANO EURO-DROM, Craiova
4. COSTACHE MARCEL	Association of Roma Students and Youth, ROMANO EURO-DROM, Craiova
5. COVACI ALINA LIMINITA	Asosociation for Roma Students, ROMANO SUNO, Cluj-Napoca
6. DICU DANIELA BEATRICE	ROMROM Foundation, Caracal
7. DINU IULIAN LIVIU	Association of Roma Students and Youth, Iasi
8. FACALET VICTOR	Association for the Unity of Roma people, Galati Branch
9. FERARIU BILIAN	„DIVANO ROMANO” Association, Botosani
10. GAVRA DANIELA LUMINITA	RAMSES Foundation, Dej
11. HETEA CRISTIAN	Asosociation for Roma Students, ROMANO SUNO, Cluj-Napoca
12. HETEA ESTERA	Asosociation for Roma Students, ROMANO SUNO, Cluj-Napoca
13. HOCHIN MARGARETA	Association of Roma Students and Youth, ROMANITIN, Iasi
14. IOAN IOANOVICI	Association for the Unity of Roma people, Sântana Branch
15. MOLDOVAN ANA MARIA	RAMSES Foundation, Dej
16. MOLDOVAN GELU	RAMSES Foundation, Dej
17. NEAGU MARIUS	Democrat Association of Roma people, Giurgiu
18. PADEANU EDUARD	Association of Roma Students and Youth, ROMANO EURO-DROM, Craiova
19. PEPENEL VALENTIN	Asosociation for Roma Students, PARUDIMOS, Timisoara
20. PETROCIVI CHIS FLORICA	Asosociation for Roma Students, PARUDIMOS, Timisoara
21. PLESCAN GEORGETA	Association for the Unity of Roma people, Tecuci Branch
22. SCRIPCARU VIRGIL	„Emancipation and school education of Roma children” Foundation, Dolj

2. Design and preparation of the training programme

Due to its previous experience, the Foundation for Democratic Change (FDC) was the organisation responsible for the design and preparation of the training programme.

Based on a previous research, before the beginning of the project there were identified the main subjects necessary to professionals in interethnic conflicts prevention and resolution:

1. conflict analysis (identifying the parties in conflict, their interests, and assessing the possibilities to find a consensus solution);
2. ways of action for solving the conflict;
3. ethnic minorities: legislation and historic context;
4. interethnic conflicts: specificity, ways of intervention and ways to prevent them;
5. violence: motivation, manifestation, prevention;
6. communication as a way to prevent and solve conflicts;
7. overcoming communication barriers;
8. practical skills in mediation, facilitation, negotiation;
9. European models in solving interethnic conflicts: accommodating cultural and ethnic differences;
10. tools to develop a strategy to prevent conflict escalation;

Taking into account the main characteristics of the selected participants, as:

- ⇒ average education level;
 - ⇒ previous experience in dealing with conflict situations;
 - ⇒ the willingness to experience the knowledge from the course, and
 - ⇒ practical skills development orientation of the training programme,
- the main topics identified before the beginning of the project were reanalyzed.

Moreover, after analysing the motivation letters of the participants and the conflict situation described by them, the coordinators identified the type of conflict situation the participants were willing to be able to handle on the basis of the new knowledge provided by the course.

For the subjects thus identified the team of trainers proceeded to:

- ⇒ find the reference books in the field;
- ⇒ translate and adapt the materials;
- ⇒ the final design of the course which comprised 6 modules of three days each;

The first three modules focused on more theoretical issues and the other three were more oriented towards skills development through case studies and role plays to consolidate the results of the previous ones.

At this stage, the team of trainers and assistants was established, and the role and responsibilities of each member in the program were assigned.

Final design of the course:

6 modules of 3 days each (6 training hours daily) with the following topics:

Nr.	Module	Duration	Objective/ Content	Teaching methods	Training team
1.	Conflict Analysis <i>Forms of conflict manifestation</i>	3 days of 6 hours each	<u>Objective:</u> understanding and familiarisation with the conflict analysis elements, practical charts/schemes in conflict analysis; Identifying the parties in conflict; diagnosis of a conflict situation / carrying conflict potential <u>Content:</u> Conflict manifestation ways; Conflict elements; Reaction in conflict; Conflict analysis scheme; Intervention methods;	lecture, case studies, psychological tests and other interactive methods.	1 trainer 2 assistants
2.	Ethnic minorities: <i>legislative and historical context</i>	3 days of 6 hours each	<u>Objective:</u> in depth knowledge of the historical and legislative context regarding the minorities' rights. <u>Content:</u> history, practical context and legal limitation, limits, Romania's experience and legislative framework, other countries' experience, results	lecture, case studies, and other interactive methods.	1 trainer 2 assistants
3.	Inter-ethnic conflicts: <i>specificity, intervention methods, prevention</i>	3 days of 6 hours each	<u>Objective:</u> Knowledge of the specificity of the interethnic conflicts, different ways to intervene depending on the intervention moment, prevention methods. <u>Content:</u> Definition, specificity, ways of intervention, advantages and disadvantages of different intervention methods, interethnic conflicts' prevention ways.	lecture, case studies, and other interactive methods.	1 trainer 2 assistants
4.	Communication: <i>barriers and surpassing the communication barriers</i>	3 days of 6 hours each	<u>Objective:</u> Knowledge of different communication methods in a conflict situation in order to surpass the communication barriers between the parties involved, dialogue types in conflict prevention, expected (anticipated) results. <u>Content:</u> communication ways, communication barriers, role of dialogue as a communication form in conflict situations, dialogue forms in conflicts' preventing and resolution.	lecture, case studies, psychological tests and other interactive methods.	1 trainer 2 assistants
5.	Direct and assisted negotiation: <i>capacity building to intervene in a conflict as a neutral part</i>	3 days of 6 hours each	<u>Objective:</u> Knowledge of different approach a conflict depending on the intervention moment; knowledge of negotiation techniques; appropriation of negotiation abilities and assisting negotiation abilities; <u>Content:</u> history, practical context and legal limitations, limits, Romania's experience and the legislative framework, other countries' experience and results; Negotiation methods, negotiation stages; the role of the neutral part in a negotiation, win-win negotiation.	lecture, case studies, psychological tests and other interactive methods.	1 trainer 2 assistants
6.	Approach strategy of conflicts: <i>practical elements to build a strategy</i>	3 days of 6 hours each	<u>Objective:</u> Knowledge of practical schemes to approach a conflict situation, appropriation of practical skills to prevent conflicts. <u>Content:</u> Ways to approach a situation in order to prevent a conflict, the role of the team members; capacity building;	lecture, case studies, psychological tests and other interactive methods.	1 trainer 2 assistants

Preparation, running and evaluating the training modules:

Module 1: Conflict Analysis – methods of conflict analysis

Cluj, 22-24 March 2002

Trainers' team:



Anca Ciuca – team coordinator, conflict analyses trainer, constructive approach of conflict

Vasile Burtea – trainer, specific cultural traits of Romany communities

Silviu Erusencu – training assistant

Dorlin Muresan – training assistant

Goal: appropriation of basic elements in conflict analysis, practical schemes for conflict analysis, capacities building to analyze a conflict, use of specific (theoretical) terms, conflict situation diagnose.

Objectives

- ⇒ to understand and appropriate the basic theoretical terms and elements in a conflict analysis;
- ⇒ to identify the conflict parties;
- ⇒ to be able to use the theoretical notions in a conflict analysis;
- ⇒ capacity building for the constructive approach of a conflict situation;

Content

1. General presentation of the module and of the objectives of Module1.
2. Conflict: perception and definition;
3. Attitudes in a conflict;
4. Ways of conflicts' manifestation;
5. Conflicts' resolution methods;
6. Possible roles in a conflict;
7. Interests, values, needs;

The **case studies** of this module created the opportunity for the participants to use the theoretical terms just learnt and to approach the conflicts discusses from a well structured analytical point of view. It was analyzed one of the cases presented in an application form and the religious (inter-confessions) conflict from Ardud. Thus the participants got the opportunity to evaluate and structure from another perspective the information they had.

The role plays pursued to create a relaxing working environment and to offer a starting point in discussing different attitudes and approaches of a conflict. Through the....the trainers had the opportunity to see the participants' perception of the conflict and the methods they used to solve it. It also permitted the trainers to see to what degree the participants developed the necessary abilities in case of an intervention.

Comments:

The participants are members of different NGO's developing activities related to the Romany communities, but having different educational and professional backgrounds. The trainers correctly anticipated the heterogeneous character of the group and chose neutral working methods, accessible to all the participants. The participants were very serious and cooperating during the sessions. The minor incidents during the first training meeting were normal and became the starting point for improving the structure of the rest of the modules. The trainers' complementary expertise offered the opportunity to approach the "conflict problem" from several different angles. The communication between the participants, between the trainers, participants and organizers improved during the 3 days, each of them pursuing to get to know better the others and to share to the others the professional and every day life experience.

Module 2: Ethnic minorities: legal and historic framework *Cluj, 12-14 April 2002*

Trainers' team



- | | |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Vasile Burtea | - scientific coordinator of the module; trainer |
| Anca Ciuca | - team coordinator, inter-active working methods |
| Silviu Erusencu | - trainer – legislative framework |
| Dorlin Muresan | - training assistant, expert in documentation; |
| Eugen Anghel-Person | - expert in documentation, synthesis of the international legislative framework |

Goal: development of the capacity of conflict analysis, using the landmarks of the Romany culture and the existing legislative framework.

Objectives:

- ⇒ to improve the knowledge of the own culture of the group- Romany culture;
- ⇒ to improve the knowledge on the minorities' rights;
- ⇒ to relate the cultural and legislative concepts to build the "consensus";
- ⇒ to further develop the practical skills obtained during the first module;
- ⇒ improvement of the empathy.

Content :

1. Overview of the Module 1, presentation of the objectives of Module 2;
2. Short presentation of the historical background of the minorities living in Romania;
3. "Minority" concept – definition;
4. Ethnicity acknowledgement (statement)
5. Tradition, customs, habits, stereotypes
6. Perception of the authority and of the law.
7. Romanian and international legislative framework regarding minorities.
8. Socio- economic traits of Romanian citizens with Romany origin.
9. Interethnic relationship.
10. The Strategic Frame for Improving the Romany Condition;
11. Institution capacity in solving the interethnic conflict situation.

The group activities and role plays of this module followed two directions:

- ⇒ to continue the participants' theoretical training, for intervention in conflict situations, using historical and legislative elements;
- ⇒ training at a personal (individual) level: development of empathy, of the capacity to understand the other part's interests, of the capacity to approach the conflict as a common problem that can be solved;

The participants enjoyed the **role play** where each of them played turn by turn one of the roles, finding themselves on one side or on the other side of the "barricade". It was also a group activity that proposed the participants to "visualize" their own achievements from now in two years. This exercise aimed to improve the self confidence of the participants and the confidence in using the knowledge they obtained.

The **case studies** provided again the starting point for the discussions regarding the police rights and duties, and police competence. Police is one of the public institutions whose involvement in the conflicts among Romany groups or Romany communities is often unclear perceived.

Comments:

The topic was received with more interest than expected by the trainers. A more in depth sight on the historic and legislative issues through special courses is necessary. The role of Mr. Burtea (belonging to the Rroma ethnic group) as a "resource person" was very stimulating for the group and helped the participants in clarifying some of the knowledge they had about the Romany culture. The second "resource person" Mr. Silviu Erusencu (working at the Institute for Crime Research and Prevention) through his lecture about police as a public institution and the policeman as a civil servant helped in changing perception (and attitude) of a lot of the participants regarding the police intervention in conflicts between the Romany groups and communities.

Module 3: Interethnic Conflicts: Specific aspects, forms of intervention and prevention - 8 – 10 May 2002, Cluj

Team of trainers:



Silviu Erusencu –Scientific coordinator of the module, trainer

Anca Ciuca –Coordinator of the team, trainer

Dorlin Muresan – Training assistant, preparation of the role plays / case studies

Adrian Badila –Trainer, presentation and paper on local public administration

Goal: Understanding the specific of interethnic conflicts, of the different possibilities of intervention according to the moment of the intervention, of the ways these conflicts can be prevented, as well as developing the abilities necessary for the conflict analysis from the perspective of the intervention of a third neutral party.

Objectives:

- Identifying means of prevention of interethnic conflicts
- Improving the practical abilities developed through the previous training modules, for conflict analysis and from the perspective of consensus building
- Improving empathy

Contents:

1. Retrospective of Module 2, presentation of the objectives for Module 3
2. Local public administration: organization principles and work practice
3. Conflict dynamics
4. Interethnic conflicts; Group conflicts
5. Stereotypes in dealing with interethnic conflicts
6. Diagnosis, forecasts and therapy of interethnic conflicts
7. The role of mass media in conflict
8. The role of civil society in the prevention of interethnic conflicts

Conclusions:

The module was considered as being the best structured and most stimulating so far. In evaluating the issues addressed within the training sessions, the participants appreciated the progression from one module to the other. The involvement of the participants in the discussions improved much and was less heterogeneous than at the beginning of the programme. The communication within the group, among the participants but also between the participants and the trainers improved considerably. At the end of the first half of the programme, there was a significant transformation in the participants' attitude towards conflict, in their way of addressing conflict from the perspective of consensus building and the understanding of conflicts in a broader sense.

Module 4: Communication: Barriers and overcoming communication barriers - 4 – 6 October 2002, Belis

Team of trainers

Adrian Badila – Scientific coordinator of the module, trainer

Anca Ciuca – Coordinator of the team, trainer

Dorlin Muresan – Training assistant, preparation of the role-plays / case studies

Vasile Burtea – Trainer, retrospective on conflict analysis

Silviu Erusencu – Trainer, resource person



Goal: develop the communication skills for constructive intervention as a neutral party.

Objectives:

- Development of **active listening skills**
- Development of the ability to adapt to different **communication situations**
- Identification of **communication barriers**
- Development of relevant skills to **overcome these barriers**
- Improvement of (self-)evaluation competencies of the communication process
- Continuous improvement of empathy
- Consolidation of the practical abilities developed in the previous modules, for conflict analysis and realistic consensus building

Contents:

1. Retrospective of Module 3, presentation of the objectives for Module 4
2. Communication elements and techniques
3. Communication in conflict
4. Active listening / Barriers in communication
5. Work and relationships with the media
6. Interethnic communication in crisis situations

Conclusions:

The module started with a recap of the issues presented in the previous training sessions, which the participants appreciated and considered extremely useful, especially since this came after the summer holidays.

The improvement of abilities in this module focused on overcoming the communication barriers and enhancing active listening skills.

As this training module was organized in a different location as compared to the previous ones, it also brought an important novelty element, which was perceived as extremely positive by the participants. The change of the location also contributed to re-launching the participants' interest in the training sessions and their issues.

Module 5: Mediation (Negotiation, assisted negotiation, facilitation) 8 – 10 November 2002, Belis

Team of trainers:

Anca Ciuca - Coordinator of the team, trainer

Dorlin Muresan - Training assistant, junior trainer;
preparation of role-plays and case studies

Silviu Erusencu - Trainer, resource person



Goal: Familiarisation with the intervention procedures of the neutral party (mediation and facilitation) and with the steps of successful conflict intervention

Objectives:

- Improvement of the ability to analyse a conflict from the perspective of the involved parties' **interests**
- Improvement of **Negotiation** skills
- Familiarisation with the **Mediation process**

Content:

1. Retrospective of Module 4, presentations of the objectives for Module 5
2. Negotiation, theory and process
3. Mediation, theory and process
4. Mediator's profile
5. Facilitation, theory and process
6. Development of ideas and clarifications

Conclusions:

The Module focused on the stage of the intervention, where the conflicting parties meet face to face. The training was structured in *crescendo*, from direct negotiation to assisted negotiation (mediation) and facilitation (which implies the negotiations of multiple parties).

The degree of complexity of the role-plays and case studies was deliberately lower than in some of the previous training sessions, in order to help the participants concentrate on the process and the necessary abilities.

As a graduation requirement from the training programme, the participants were asked in the previous module to start preparing a case study on a conflict situation in which they might intervene. The majority of the participants came with their case studies at this module and the trainers offered advice, suggesting possible ways of approach, so that participants could present their case studies in a structured way, from the perspective of a possible intervention in the conflict.

At group level, there was an increased cohesion, which also leads to modifications in the interactions with the trainers, participants reacting this time more as a group than as individuals.

Module 6: Prevention and intervention strategies

29 November – 1 December 2002, Cluj

Team of trainers

Anca Ciuca -Coordinator of the team, trainer

Dorlin Muresan -Training assistant, junior trainer; preparation of role-plays and case studies

Silviu Erusencu -Trainer, resource person

Goal: Improving the capacity to plan the interventions in conflicts.

Objectives:

- Consolidation of knowledge and skills acquired
- Improvement of the capacity to relate the information of the different modules.
- Development of the ability to elaborate strategies for conflict intervention.

Content:

1. Retrospective Module 5, presentation of the objectives for Module 6
2. Group dynamics
3. Macro-models of intervention in complex conflicts
4. Role of the team in conflict intervention
5. Projection of conflict resolution systems
6. Retrospective of the whole training programme
7. Handing of the graduation certificates of the training programme

Conclusions:

The 6th course module had a double role:

- to offer participants the possibility of relating information and abilities acquired in the course of the training with real-life situations, as well as
- to recap and complete the information received with a broader perspective on conflict situations.

The correlation with practice was done through the presentation and analysis of all the case studies that the participants had prepared. As new situations appeared, others than those presented in the previous modules, the trainers updated the issues addressed with elements of group dynamics and the designing of conflict intervention systems.

The course design was welcomed by the participants, as they considered it useful for checking the understanding and the skills developed through the training programme.

The majority of the participants preferred to work in groups of 2-5 in preparing the case study and identifying the possibilities for conflict resolution. All participants expressed their wish to continue working together also in the future, with their peers and with the trainers, to create a mediators' network and to contribute to the official recognition of the utility of mediation in conflict resolution.

Moreover, several participants recommended follow-up courses in a mixed formula, including participants representing different ethnic groups. They also asked for contact details of other mediators, Romanians or of other ethnicities, with whom they could work together in the future.

Methods used in the training sessions

Case studies / Role-plays

From the very beginning, starting with the design stage, this programme was aimed to be practice oriented. The training sessions were structured so as to include both the transmission of specific theoretic information and to develop skills and abilities that are necessary for conflict analysis and intervention, for preventing the escalation of the dispute.

In order to achieve the development and improvement related objectives, within each training module significant periods of time were allotted to the analysis of case studies and to the participation in role plays.

The *analysis of the proposed case studies*, was structured to create a framework for the use of the information acquired in the input sessions and for its consolidation. Another objective pursued through the case studies was the improvement of the participants' ability to analyse disputes and to structure information.

The goal of the *role plays* was that of simulating situations similar to those encountered in real life, in order to apply and verify the things learned in a controlled environment, in order to try out and improve relevant problem solving and communication skills.

The role-plays addressed the development of empathy, the detachment from the object of the conflict at personal level, and the concentration on the process of the dispute resolution.

The case studies and the role-plays were selected and introduced to meet the level of knowledge and of the abilities of the participants, taking into account also the focus of each module and the wishes expressed by the participants. The role-plays were especially created or adapted in order to respond to the real and specific needs of the participants.

The course book and the support materials

The transmission of information was carried out in two ways, through the training sessions and through the course book that was specifically designed for this Training Programme.

The goal of the course book was to offer the participants effective support in their further study and activities in the field of conflict analysis, as well as in the design of intervention and prevention strategies. It was designed to be an instrument of work, comprehensive enough for the participants to come back to it and use it also in the future, outside the training sessions, and on the other hand, it was designed to be accessible to all course participants, irrespective of their background knowledge in the field.

The course book was divided into two big sections:

- 1. The general course book** – whose content had a higher degree of generality; consisting of over 60 pages of synthesis materials and analyses, which covered all the issues that were addressed during the course modules.
- 2. The support materials for each training module** – which consisted of structured information, following the progression in the training sessions, including the synthesis materials presented on the overhead projector or flipchart.

Evaluation

The project's evaluation was completed through several methods:

1. **feed-back** of the organisers and trainers team – at the end of each training day, the project coordinator, the coordinator of the trainers' team, the trainers and assistants presented their opinions, comments and suggestions on the development of the programme, students' participation, presented materials, etc. the aim of those meeting was to constantly adapt and improve the training programme to accomplish the proposed goals.
2. **questionnaires** – at the end of each training session the students were invited to answer to close and open questions included into a questionnaire
3. **trainers' team evaluation** – after each training course module the trainers' team evaluated the degree of which the intended goals had been accomplished, also the trainers and students' contribution
4. **feed-back** from the participants – at the end of each course module all the students were invited to express her/ his general opinion and comment the training programme progress, also to formulate suggestions and express needs to improve the content of the programme
5. **independent evaluation** of the project – to ensure an accurate evaluation of the project and its impact, also the organisational aspects and the ongoing relationship with the students, an independent evaluator was identified, thus Mrs. Mariea Ionescu. She wasn't directly involved in any project's activity, but has a good knowledge of Roma communities from Romania. Moreover, she has relevant experience as a member and later coordinator of a Roma NGO, also as civil servant. This evaluation offered a neutral opinion on the project and its impact that will significantly contribute to future development of partners' activities.

About the evaluation

Training programme' interactive part consisted both in the way the presentations were made, also to permanently adapt the content of the courses based on needs and priorities identified by the students.

The amount of the information that was designed represented the stabile part of the project, but the presentation and transfer of information way differed from a session to other, the several methods used intending to stimulate students' creativity and participation.

Considering all these, at the end of each session an evaluation unit was organised to identify the satisfaction degree of the students. In the same time, considering that the trainers' team worked in this formula for the first time, a team evaluation meeting was organised. That had a double role: to evaluate the day, also to let the team members to better know each-other.

For the first, second and third modules, the participants had been consulted about the most important aspects (considered by the partners) through close answers placed on 3 levels of satisfaction – maximum, medium and minimum -, and expressed their comments and suggestions on writing.

The analysis of the evolutions of the 3 course modules showed a declaim of satisfaction in the second module comparing with the first and third once.

This alarm signal conducted to a re-evaluation of the second module in compare with the others. The conclusion of the analysis showed that, in the second module not enough visual and interactive materials had been used to present an already too theoretical and arid topic, with less spectacular aspects then the others. The module focused mostly on internal and international legal aspects, also on ethnic Roma people history. Thus, the lack of visual materials was negatively perceived by the students.

Consequently, after consulting the all members of the project team, a new questionnaire was included starting with the fourth module that could offer more detailed information on students requirements.

The new questionnaire is developed by the American Society for Training and Development (ASTD) in 2000.

The questionnaire consists in two sections:

- ⇒ **the first section** comprises closed questions, distributed on 5 levels of satisfaction to measure the students' perception on:
 1. administration and logistics
 2. content of the training programme
 3. structure of the training programme and training materials
 4. how the trainers are perceived
 5. impact of the course (meet their expectations and needs)

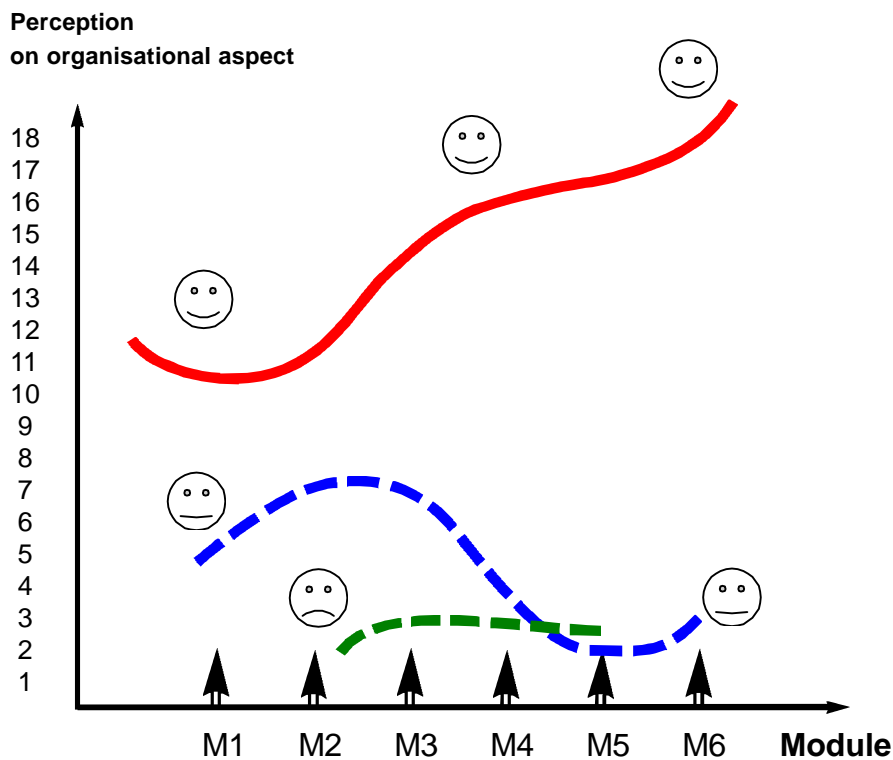
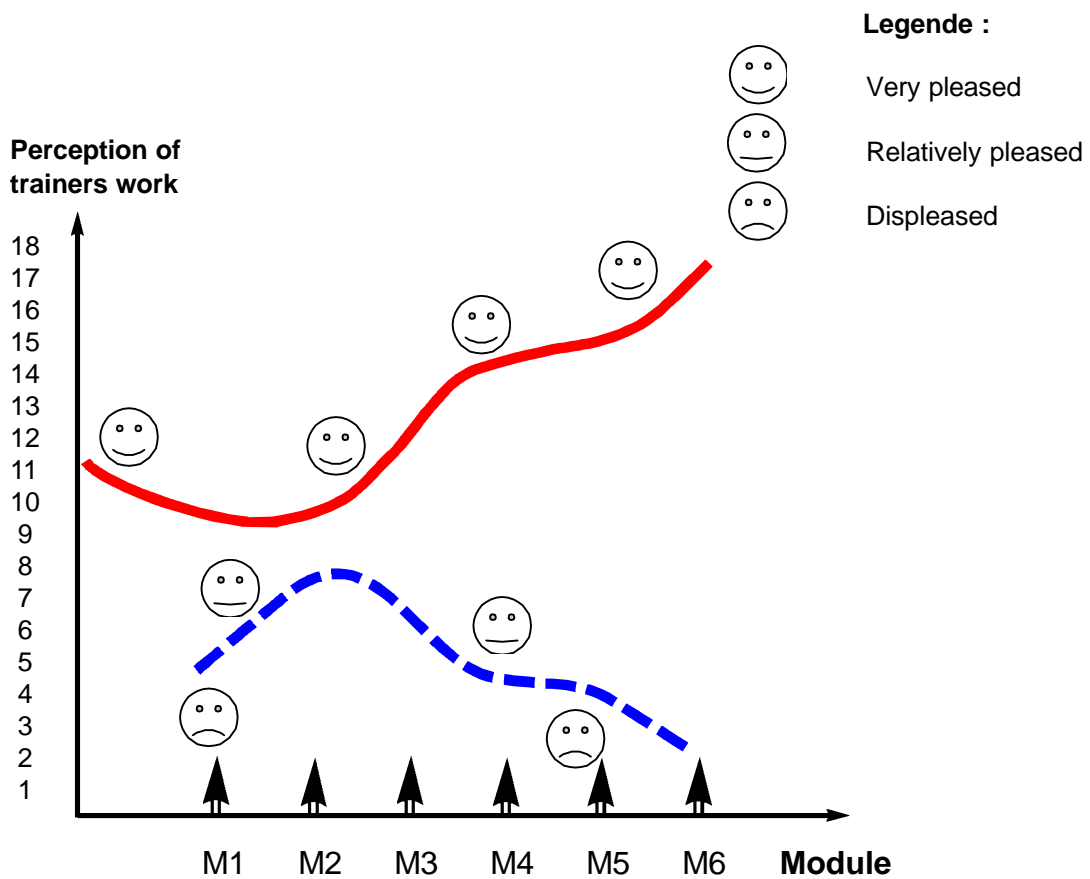
- ⇒ **the second section** comprises opened questions aiming to give to the students the possibility to freely express their opinions concerning:
 1. training programme
 2. training materials
 3. trainers
 4. development of the course module

This questionnaire, a more comprehensive one, offered necessary information to adapt the training programme.

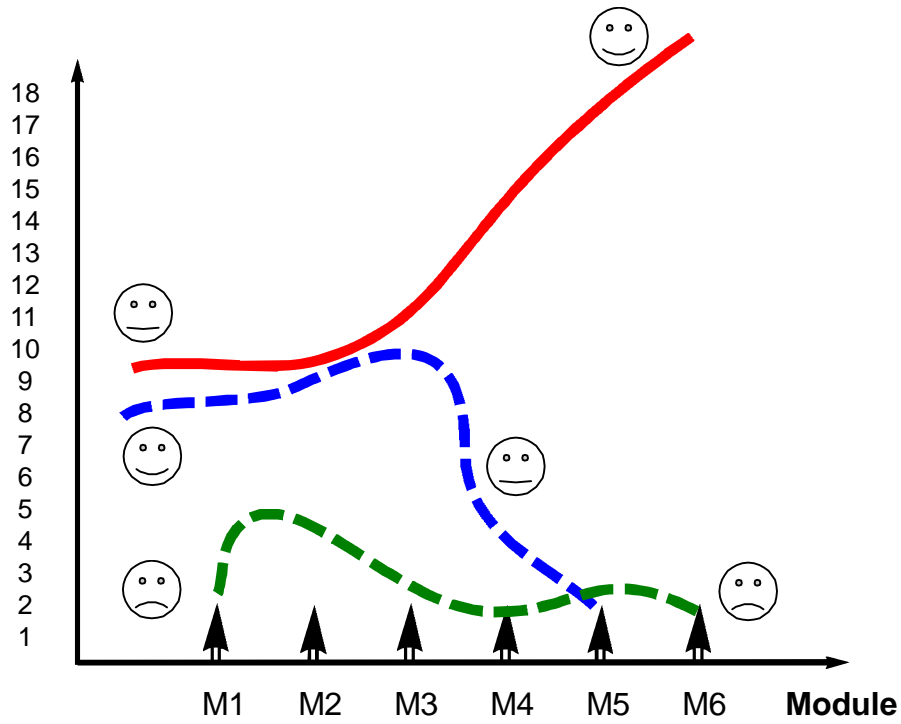
Because both evaluation systems base on same principles, the second one give more information, permitted to establish a link between all the training course modules. Both students' notes in module 1, 2 and 3, also the answers in the 4th, 5th and 6th module have been analysed and contribute to the design of the next step.




After centralizing the answers to all the closed questions, they have been distributed to a graphic design reflecting the modules and the number of participants. Thus, the evolutions of perception on most important aspects of the training programme were draw.

Students' evaluation – cumulative results



Perception
of the impact



- Legende :**
-  Very pleased
 -  Relatively pleased
 -  Displeased

Example
of conflict situation
identified and analysed by the students at the end of the training programme
in
Prevention and Resolution of interethnic conflicts

„East 17” Discotheque versus Roma Young people

The ethnic Roma Youth from Craiova are confronted with a strong opposition of the body-guards from the entire city, meaning they do not allow access of Roma youth into the disco, only because of their ethnicity. In front of most of the disco in Craiova are posted announcements like: “No Roma people are allowed to enter this disco”.

The same attitude had the body-guards toward a young ethnic Roma in the night of 1st November 2002³. From the very moment he arrived by car to the disco parking, one of the body-guards immediately advised him to leave the area. More than that, he told the young man: “You, gipsy, take the car and leave! Anyway you’ll not enter into the disco!” To support the affirmation, he started to hit the car with his boot.

Meanwhile, C.H.O (the young Roma ethnic) took notice that other Roma ethnic (having a whiter skin than himself) was about to enter the disco with the permission of the body-guards. He tried to make himself visible by the entering young Roma ethnic, with no result yet. Continuing to be trait by the body-guards, C.H.O left the parking area to go home.

The next day C.H.O encountered the young Roma ethnic he saw entering the disco last night and beat him for not helping to enter the disco. Later on, in front of the City Hall of Craiova, around 10.00 in the evening, the car of C.H.O and another Roma ethnic being there, were surrounded by some body-guards and the owner of the East 17 Disco. They look after C.H.O all day long to revenge against his threat against the other young Roma ethnic that had been allowed to enter the disco. The body-guards threatened the two Roma ethnics with swords, pistols and knives and obliged them to leave the cars and run.

The very next day the young Roma ethnics gathered around 250 other Roma ethnics to go to the Disco for revenge. Only the intervention of two local Roma group’ leaders and the Chief of the Dolj County Police Inspectorate (urgently called by one of the leaders) stopped the revolting group. They managed to convince the young Roma looking for revenge to appeal to the juridical system instead. Following the advice of the

Chief of Police and two Roma leaders, four of the assaulted young Roma claimed for justice against the East 17 Disco owner and his body-guards. Other 15 young Roma ethnics claimed also for justice for being denied their right to enter the East 17 Disco and other Disco clubs from Craiova.

Currently, as a sign of solidarity and protest, **all** the young Roma ethnics from Craiova refuse to go to any Disco from Craiova.

³ “*Gazeta de sud*”, no.4/ 4th November 2002

Conclusions

The training programme took the form of a pilot project, partners' intention being that to build-up a permanent training programme in inter-ethnic conflicts prevention and resolution field. In our knowledge, *the project is the first of the kind not only in Romania, also in Europe.*

From the theoretical point of view, the training course modules included a sufficient amount of information and the presentation way was very attractive and had the indented impact. Only the second training module, named "Legal and Historical Context", was perceived as too dry and too long in compare with other topics that had to be included latter in the next training module (i.e. local administration structure and operational way).

The permanent practical orientation of the courses was well received by the participants. For the very beginning they manifested a prior desire/ expectation to receive answers to existing conflict situation from their area. Most of them came to classes with a strong demand for solutions to already identified by them conflict situations.

The first two training modules run under the permanent pressure exercised by the students, on one hand demanding for „***all-purpose receipts***” to solve conflicts, and the other hand manifesting constant lack of trust, low empathy for other ethnic groups, also being too anxious to cover immediately all topics proposed by trainers for the entire training programme.

To maintain a high rank of interest for the ***entire*** training programme was a permanent preoccupation for the partners that had been successfully completed through:

- ⇒ role plays and case studies including a highly diverse set of situations to offer gradual answers to participants' questions and maintain curiosity for the next step;
- ⇒ change of the training location for the 5th and 6th training modules;
- ⇒ video recording and picture making with aspects from the training sessions (each participant received a CD-ROM with a selection of the produced materials)
- ⇒ using a high range of teaching methods to avoid monotony and increase the impact of the theoretical knowledge.

As a direct result of the way the training programme was designed, in the 6th training module the participants came with the proposal to include also other ethnic groups' representatives in future similar training programmes.

The proposal was motivated by the fact that, when is about conflicts between different ethnic groups, the presence of only one mediator belonging to one of the conflicting groups might be inefficient as he/ she is not perceived as neutral.

Although at the beginning of the programme the questions look only up for answers to

„how CAN I SOLVE the conflict”,

by the end of the training programme, the questions searched first of all for answers about

***„how could I, the Mediator, behave in such a way
TO CONSTRUCTIVELY CONTRIBUTE
to the conflict resolution”.***

Recommendations

- ⇒ under FDC and RCRC guidance, to continue the work with the training programme's alumni, mainly through *practical work*;
- ⇒ *further train the former students* to deeper knowledge and develop their mediation and negotiation skills;
- ⇒ maintain *permanent communication* between former students and training programme initiators through a specially dedicated communication channel as an e-group, also by using the web sites of the RCRC and FDC;
- ⇒ *building-up a mediators' network*;
- ⇒ constantly *increasing the number of the member Mediators of the network* through new training programmes in the field prevention and resolution of inter-ethnic conflicts;
- ⇒ catch also the attention of *other ethnic groups' representatives*, to participate in the training programme, thus to be able to use co-mediation when is about conflicts between different ethnic groups people;
- ⇒ organising activities to lead to the *acceptance* of the alumni as conflict resolution specialists;
- ⇒ organising *locally seminars* to invite local administration representatives, thus to increase the potential for cooperation with and expertise recognition of the former students in conflict resolution training programme. This is also a way to contribute to development of local public policies to prevent ethnic conflicts;
- ⇒ complement the professional formation of the alumni with a *train of trainers* programme, thus to develop skills absolutely necessary when is about to prepare the parties in conflict, especially groups;
- ⇒ develop and run an *evaluation and certifying system* for the alumni, as specialists in conflict resolution (there is already approved an official Standard for the Mediator, also the occupation had been included in 2001 into the official Occupational Cod of Romania);
- ⇒ *certifying* the former students in interethnic conflicts' prevention and resolution, according with Mediator's occupational standard;
- ⇒ constantly sending information to the public/ specialists/ donors about the training programme and its results/ impact.