



# Planowanie strategiczne w demokratycznej pracy z młodzieżą

*Podręcznik do projektowania działań związanych z pracą z młodzieżą w celu  
promowania demokracji i zwalczania dyskryminacji*



Erasmus+

This project is financed by the European Commission through the Erasmus plus Program. This publication reflects the view only of the author, and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

## Projekt „Eastern Europe Open Boundaries“

Koordinator:

AGJF Sachsen e.V.

Odpowiedzialność za treść - MUT -  
Rassismusprävention. Demokratiebildung in  
Jugendarbeit und angrenzenden  
Arbeitsfeldern

Koordinacja administracyjna - Uferlos -  
Kampagne zur Aktivierung der  
Internationalen Jugendarbeit im Freistaat  
Sachsen

Wydawca - AGJF Sachsen e. V.

Strategische Partnerschaft „Eastern Europe Open Boundaries“

Neefestraße 82

09119 Chemnitz

[www.agjf-sachsen.de](http://www.agjf-sachsen.de)

Układ i design → Mathias Engert ([www.cmykey.de](http://www.cmykey.de))

Zdjęcia → Partner, [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com), Mathias Engert

Edycja → Romy Nowak

Co-funded by the Erasmus+ Programme  
of the European Union



### Partnery:

A.D.E.L. (Słowacja)

Active Youth (Litwa)

Dobra Wola (Polska)

ICRP (Węgry)

Right Challenge (Portugalia)

Walk together (Bułgaria)

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuer-  
mittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten  
des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



STAATSMINISTERIUM  
FÜR SOZIALES UND  
VERBRAUCHERSCHUTZ



Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration



Dlaczego warto przeczytać tę broszurę?

- Pracujesz z młodzieżą.
- Obserwujesz niedemokratyczne postawy nieprzyjęcia wśród młodych ludzi, z którymi pracujesz i / lub w ich otoczeniu.
- Chcesz poradzić sobie z tymi problematycznymi postawami, ale nie wiesz od czego zacząć.
- Zajmujesz się już problemami związanymi z dyskryminacją, homofobią, rasizmem itp. Z młodymi ludźmi, ale tak naprawdę nie możesz powiedzieć, czy twoje wysiłki są udane
- Chcesz wiedzieć, czym jest planowanie strategiczne i jak zastosować je do kontekstów pracy z młodzieżą.
- Chcesz dowiedzieć się, czym jest model logiczny i jak może on pomóc w konceptualizacji działań pedagogicznych
- Chcesz profesjonalnie określić cele pedagogiczne i dowiedzieć się, co jest potrzebne, aby je osiągnąć
- Zadajesz sobie pytanie, czy treść i metody demokratycznej pracy z młodzieżą są zgodnie z kontekstem pracy i są odpowiednie dla młodych ludzi, z którymi pracujesz

## Spis treści

Partnerstwo strategiczne “Eastern Europe Open Boundaries”	6
Organizacje uczestniczące	7
Planowanie strategiczne w pracy z młodzieżą	12
Model logiczny jako narzędzie planowania strategicznego i oceny	14
Krok 1: Analiza sytuacji początkowej	16
Krok 2: Ustawianie celów	18
Krok 3: Znajdowanie działań i kształtowanie sytuacji	20
Krok 4: Przegląd wyników	24

## Partnerstwo strategiczne "Eastern Europe Open Boundaries"

Głównym celem tego projektu jest przyczynienie się do poprawy jakości pracy z młodzieżą w konkretnej dziedzinie zachowań rasistowskich i przemocowych, tendencji antydemokratycznych, nacjonalistycznych i populistycznych wśród młodzieży, w szczególności w krajach Europy Wschodniej. Celem projektu jest wzmocnienie organizacji promujących demokrację, zapobieganie rasizmowi i prawicowemu populizmowi. Poprzez opracowywanie i wdrażanie instrumentów zwalczania nieprzyjęcia związanego z grupą, takich jak rasizm, ruchy przeciwko uchodźcom lub muzułman, a także seksizm i homofobia. Te innowacyjne środki, które zostały opracowane w ramach projektu, mają na celu profesjonalizację i podniesienie standardów jakości wśród organizacji młodzieżowych i ich specjalistów.

Grupa siedmiu międzynarodowych partnerów z doświadczeniem w tej dziedzinie opracowała materiały koncepcyjne do procesów kwalifikacyjnych, jak również do indywidualnego projektowania działań. Kiedy pracownicy młodzieżowi chcą promować demokratyczne zrozumienie, inkluzywne postawy i przeciwdziałać rasizmowi, homofobii, seksizmowi i innym dyskryminacjom, potrzebują profesjonalnej siatki, która doprowadzi ich do praktycznej koncepcji dla ich grup docelowych. Ta profesjonalna siatka to przede wszystkim specyficzne kwalifikacje. Ale potrzebują także materiałów do budowy dobrych projektów i procesów.

Nowatorskim elementem materiału koncepcyjnego jest to, że nie ustanawia on żadnych merytorycznych wytycznych ani metodologicznego ukierunkowania procesów. Celem jest zapewnienie, że osoby pracujące z młodzieżą uznają, że zapobieganie rasizmowi i innym może mieć miejsce w dowolnym czasie i wszędzie tam, gdzie działają interesy osób zaangażowanych.

## Organizacje uczestniczące

AGJF Sachsen e.V. jest organizacją parasolową zajmującą się pracą z młodzieżą w Saksonii, która realizuje szkolenia, konferencje, programy wymiany i konsultacje dla profesjonalistów. Od ponad 10 lat aktywnie angażuje się w poprawę jakości w dziedzinie demokratycznej pracy z młodzieżą i radzenia sobie z rasizmem i dyskryminacją.

Stowarzyszenie „Aktyvus jaunimas” jest organizacją non-profit z siedzibą w Kownie, która jednoczy młodych liderów z Litwy, chcących pracować na zasadzie dobrowolności, aby ułatwić dialog międzykulturowy i zwiększyć kompetencje europejskiej młodzieży.

A.D.E.L. Słowacja jest aktywna na polu edukacji młodzieży i dorosłych jako koordynator, ale także jako partner w różnych projektach w swoim kraju i za granicą. Pracują zarówno na poziomie lokalnym, jak i międzynarodowym, działania i projekty na poziomie międzynarodowym: wymiany młodzieży, szkolenia, seminaria, konferencje, symulacje organizacji międzynarodowych.

Dobra Wola jest polską fundacją, której głównym celem jest wspieranie młodzieży i dzieci, zwłaszcza z ubogich rodzin, i walka o prawa tych osób. W szczególności fundacja wspiera zmiany na Białorusi, pomaga Białorusinom z Polski i Białorusi.

Instytut Polityki Stosunków Kulturowych (ICRP) jest organizacją pozarządową nienastawioną na zysk wspierającą edukację naukową i dyskurs publiczny w zakresie polityki stosunków kulturalnych. Koncentruje się na globalnym dialogu międzykulturowym, promocji i ochronie międzynarodowych praw człowieka, uznaniu różnorodności kulturowej oraz kwestiach religijnych i mniejszościowych.

Stowarzyszenie RIGHTCHALLENGE jest organizacją pozarządową, której celem jest promowanie edukacji, szkoleń, kultury i sportu jako środka integracji społecznej i równych szans w Portugalii.

Stowarzyszenie **WalkTogether** oferuje wysoką jakości edukacji nieformalnej dorosłym i młodym ludziom, obejmując trzy główne obszary edukacji pozaformalnej: jest to społeczno-kulturowa edukacja, edukacja dla rozwoju osobistego i szkolenie zawodowe. Organizacja pozarządowa jest tworzona przez trenerów grupy, którzy chcą przyczynić się do budowania odpowiedzialnego, wykwalifikowanego i świadomego społeczeństwa w Bułgarii.

Europejska praca z młodzieżą w duchu emancypacji

Niniejszy artykuł został opracowany przez MUT-work dla zaawansowanych szkoleń, doradztwa i rozwoju strategicznego we współpracy z Prof.Dr. Albert Scherr. Wspomagany przez zarząd AGJF Sachsen. Chcesz wspierać nasze działania? Spójrz tutaj:

<https://agif-sachsen.de/unterstuetzungsseite.html>

Antydemokratyczne i nieludzkie traktowanie i postawy stanowią wyzwanie dla społeczeństw europejskich w ogóle, a w szczególności dla pracy z młodzieżą i pedagogiki. Scenariusze kryzysowe pojawiają się na całym świecie. Kryzys w polityce, demokracjach i konfliktach międzynarodowych zbliża się i zmienia stosunki lokalne. Debaty zostały ukute przez neokonserwatywne, rynkowo-fundamentalistyczne, autorytarne i rasistowskie perspektywy na długo przed obecnymi debatami dotyczącymi przymusowej migracji i zmian społecznych spowodowanych migracją<sup>1</sup>. Dzięki temu stosunki społeczne zostały zmienione zgodnie z logiką konkurencyjną. W rezultacie nacjonalizm podkreślający interesy narodowe i kwestionujący prawa człowieka zyskał wpływ w całej Europie<sup>2</sup>.

Równie ważna jest odpowiednia reakcja na ostatnie wydarzenia, jednak jest niezbędne opracowanie strategicznego podejścia. W tym kontekście praca z młodzieżą nie jest rozwiązaniem problemu, ale może być częścią rozwiązania. Praca z młodzieżą może zaoferować przestrzeń do demokratycznego uczenia się, w którym można praktykować równość i szacunek niezależnie od pochodzenia, koloru skóry czy płci. Dzięki temu praca z młodzieżą może oferować edukację w zakresie demokracji i praw człowieka<sup>3</sup>.

Mimo że te aspekty pracy z młodzieżą są na ogół niedoceniane, specjaliści w tej dziedzinie często muszą stawić czoła zapotrzebowaniu na skuteczne środki przeciwko rasizmowi i skrajnie prawicowym postawom. Szczególnie w sytuacjach kryzysowych praca z młodzieżą ma oferować szybkie i szerokie interwencje zapobiegawcze.

W tym miejscu pojawia się dylemat: praca z młodzieżą jest postrzegana jako swego rodzaju „straż pożarna”, co oznacza rozwiązanie problemu, a jednocześnie jest kwestionowane pod względem skuteczności na podstawie wcześniejszych osiągnięć w działalności demokratycznej i społecznej.

Przedstawiamy następujące propozycje, które mają pomóc poważnie traktować pracę z młodzieżą i pomóc zastanowić się nad jakością pracy z młodzieżą i jej rolą jako społecznego i demokratycznego zawodu pedagogicznego. Praca z młodzieżą jest częścią struktur emancypacyjnych opartych na

---

<sup>1</sup> Demirovic, Alex (2010): Bildung und Gesellschaftskritik. Zur Produktion kritischen Wissens. In: Lösch, Bettina/Thimmel, Andreas (Hg.) Kritische politische Bildung. Ein Handbuch. Schwalbach/TS., S.147

<sup>2</sup> Scherr, Albert (2009): Nationalismus, Kulturrassismus und Fremdenfeindlichkeit als Resonanzboden einer Politik der Ausgrenzung und Unterordnung. In: Komitee für Grundrechte und Demokratie (Hrsg.): Jenseits der Menschenrechte. Die europäische Flüchtlings- und Migrationspolitik. Münster, S.196-211

<sup>3</sup> Scherr, Albert (2018): Jugendarbeit als Menschenrechtsbildung? In: deutsche jugend, H.6, S.250-256



pełnym szacunku wychowaniu i krytycznej edukacji politycznej<sup>4</sup>. Dzięki temu jest częścią publicznego kanonu edukacyjnego mającego na celu dojrzałość polityczną jego członków.

1. 1. Podobnie jak inne wydarzenia społeczne, rasistowskie i brutalne incydenty w społecznościach lokalnych Chemnitz będą odgrywać rolę w życiu wielu młodych ludzi i zasugeruje pewne postawy. Osoby pracujące z młodzieżą muszą stawić czoła tym tematom otwarcie, jednocześnie ustawiając się demokratycznie.

2. Nacjonalistyczni gracze mają ochotę na narodowy zamach stanu / obalenie. Podobnie jak wszystkie fundamentalistyczne ideologie, tęsknią za warunkami wojny domowej, jak i społeczną utratą kontroli nad twierdzeniami politycznymi. Nie są partnerami w debatach obywatelskich i w demokracji. Ich działania są strategiczne i prowadzone przez emocje, takie jak strach i doświadczenia deprecjacji.

3. Neo-naziści, nazistowscy chuligani i inne osoby zaangażowane w struktury faszystowskie i siły nacjonalistyczne nigdy nie były i nie mogą być grupą docelową pracy z młodzieżą. Te siły próbują instrumentalizować pracę z młodzieżą dla własnych celów. Istnieje potrzeba zróżnicowania. W przeciwnym razie otwarte przestrzenie komunikacyjne i edukacyjne w tych warunkach zostaną podważone i staną się obszarami zakazanymi dla innych adresatów. Edukacja może opierać się wyłącznie na pracy zawodowej i musi być umieszczona we współpracy różnych zawodów pedagogicznych.

4. Praca z młodzieżą nie zapewnia rozwiązań awaryjnych. Fatalne byłoby w razie wcielenia życzeń tych, którzy domagają się pracy z młodzieżą, aby uspokoić obecną sytuację. Frustrujące doświadczenia i dewaluacja pracy młodzieżowej w Saksonii nie powinny prowadzić do przeszacowania jej potencjału. Lokalni partnerzy do współpracy i eksperci ds. promocji demokracji powinni zostać włączeni w rozwój i planowanie strategicznych interwencji na rzecz pracy z młodzieżą. Celem powinno być ustanowienie stałych wzajemnych strategii i działań w ramach dobrze funkcjonujących sieci współpracy.

5. Ograniczenia wynikające z teorii ekstremizmu, które proponują problem „lewy kontra prawy”, ani nie oddają sprawiedliwości analizie specjalistów pracujących w tej dziedzinie ani demokratycznego zaangażowania przeciwko mobilizacjom rasistowskim i nacjonalistycznym. Pracownicy młodzieżowi nie są przedłużeniem polityki miejskiej. Koncepcje oparte na tej wierze nie oferują utopijnych i emancypacyjnych wymiarów dla promowania demokracji. Praca młodzieżowa, która potrafi krytycznie przeanalizować okoliczności swoich grup docelowych, to edukacja krytyczna w najlepszym tego słowa znaczeniu.

6. Praca z młodzieżą jako edukacja krytyczna ma wspólne wymagania. Jest w stanie odzwierciedlić indywidualne obszary problemowe w relacjach społecznych. Dlatego jest w stanie zaoferować młodym ludziom nowe możliwości działania. W

---

<sup>4</sup> Ahlheim, Klaus/Ahlheim, Rose(2018): Autonomie Statt Gehorsam: Zu einer Erziehung nach Auschwitz. Ulm, S.36

rezultacie krytyczne są spostrzegane istniejące mechanizmy władzy i wykluczenia.

7. Struktury społeczne kształtowane przez interesy rynkowe i konflikty hierarchiczne powodują u młodych ludzi doświadczenia marginalizacji i kryzysu. Praca z młodzieżą musi sprostać tym anty-emancypacyjnym doświadczeniom i dać miejsce na negocjacje.

8. Codzienne przeżycia kształtują sposób, w jaki doświadczamy rzeczy i jak działamy. Istniejące obawy i doświadczenia młodych ludzi należy traktować poważnie. Osobiste doświadczenia dewaluacji nie mogą jednak uzasadniać negowania praw człowieka lub obraźliwych działań podejmowanych przez młodych ludzi. Chociaż większość młodych ludzi jest w stanie poruszać się publicznie bez strachu, niektórzy są dotknięci rasizmem i heteroseksizmem, a zatem ograniczają swoją mobilność.

9. Praca z młodzieżą postrzega młodych ludzi jako niezależne podmioty, które działają autonomicznie. Uznaje kreatywne sposoby, w jakie opanowują swoje codzienne życie i asymilują się do ich środowisk społecznych. Grupy celowe powinni być wspierani w swoich zapotrzebowaniach.

10. Pracownicy młodzieżowi muszą regularnie oceniać własne poglądy na temat swoich adresatów w kontekście zawodowym. Młodzi ludzie mogą być postrzegani jako grupy o różnych wymiarach różnorodności. Oglądanie ich w ten sposób może pomóc w określeniu konkretnych potrzeb i umożliwić pracownikom młodzieżowym ich popieranie. Jednocześnie adresaci pozostają autonomicznymi jednostkami. Należy

zapewnić ciągłe odzwierciedlenie działań, a następnie zastosować opisowy język konfliktu; nawet w sytuacjach konfliktowych.

11. Pracownicy młodzieżowi potrzebują jasnego stanowiska opartego na wartościach demokratycznych i godności ludzkiej. Taka postawa musi być wyrażona ustnie i być odzwierciedlona w składzie ustawień w dziedzinie pracy. Celem jest stworzenie profesjonalnego nawyku, który umożliwi pracownikom młodzieżowym pozycjonowanie się w zespole, przed radą powierniczą oraz w interakcjach z grupą celową.

12. Praca z młodzieżą jest częścią struktur społeczno-pedagogicznych, które działają w duchu *emancypacji ze wszystkimi i dla wszystkich*. „Młodzież pracuje jako aktywnie zaangażowana, krytyczna praca edukacyjna poważnie traktuje świat rzeczywisty i utopię i próbuje znaleźć koncepcje, w których utopia może stać się bardziej realistyczna i rzeczywista bardziej zgodnie z utopią”<sup>5</sup>.

13. Konflikty są częścią demokratycznych społeczeństw. Celem dyskusji politycznych w środowisku pracy z młodzieżą jest debata połączona i rozróżnianie sprzecznych interesów w celu ustanowienia nieuniknionych zasad, które można zastosować do wspierania nowoczesnego i wyemancypowanego społeczeństwa. Wszystkie zaangażowane strony mają się pozycjonować rozsądnie.

14. Pracownicy młodzieżowi, jak również otaczające je instytucje, muszą spostrzegać konteksty zawodowe zgodnie z tymi zasadami. Jednocześnie istnieje potrzeba zmiany perspektyw i samej dziedziny pracy.

---

<sup>5</sup> Kentler, Helmut (1970): Jugendarbeit als Aufklärung. In: Müller, C. Wolfgang et al.: Was ist Jugendarbeit. München, S.49

W całej Europie konieczne są działania na rzecz wspierania polityki, jak również

rozbudowa już istniejących struktur w celu opracowania odpowiednich ofert.

Specjaliści w dziedzinie pracy z młodzieżą i ich partnerzy polityczni muszą wspólnie walczyć o wymagane zasoby. Mamy nadzieję, że ten dokument będzie stanowił kamień milowy dla potrzeb codziennej pracy z młodzieżą. Ważne jest, aby zastanowić się nad przypadkami i sytuacjami z praktyki. Ponadto doświadczenia osób pracujących z młodzieżą muszą być udokumentowane. Lokalne otoczenie musi być brane pod uwagę, należy nawiązywać współpracę. Tylko wtedy możliwe jest dostosowanie osobistych pozycji poprzez refleksję i stanie się bardziej krytycznym. Ma to kluczowe znaczenie dla walki o emancypowane społeczeństwo.

## Planowanie strategiczne w pracy z młodzieżą

### Nieformalne uczenie się

Nieformalne uczenie się wynika z zaangażowania ucznia w działania, które nie są podejmowane z myślą o celu uczenia się.

Jest to mimowolna i nieunikniona część codziennego życia. Z tego powodu jest czasami nazywane uczeniem się empirycznym.

Zajmuje miejsca wyłącznie przypadkowe. Dlatego planowanie nieformalnych procesów uczenia się nie jest możliwe, ale pracownicy młodzieżowi mogą zapewnić nieformalne środowisko edukacyjne, w którym pewne doświadczenia edukacyjne stają się bardziej prawdopodobne.

### Charakterystyka obszaru pracy

Praca z młodzieżą, jak każda dziedzina pracy socjalnej, charakteryzuje się płynnością i złożonością. Młodzież jako grupa docelowa nie jest jednorodna. Z tego powodu działania i usługi muszą opierać się na faktycznych okolicznościach i indywidualnych potrzebach młodych ludzi i uwzględniać różnice wynikające z płci, pochodzenia etnicznego, kultury, zdrowia, miejsca zamieszkania, sytuacji społeczno-ekonomicznej i tak dalej<sup>6</sup>. Ponadto te punkty odniesienia mogą się ciągle zmieniać. Ponieważ uczestnictwo jest dobrowolne, stałe i stabilne grupy uczestników są rzadkie. Młodzi ludzie korzystają z usług pracy z młodzieżą w sposób nieregularny, więc tematy zmieniają się w zależności od tego, kto jest obecnie lub co faktycznie się pojawia lub nagle staje się bardziej istotne. Kto wziął udział w projekcie na początku, może już nie brać udziału w projekcie i na odwrót. Ustawienia pracy z młodzieżą są znacznie mniej sformalizowane i przewidywalne niż inne konteksty edukacyjne, takie jak szkoła. To sprawia, że planowanie i wdrażanie procesów edukacyjnych jest znacznie trudniejsze.

### Edukacja nieformalna

Edukacja nieformalna odbywa się poza formalnymi środowiskami edukacyjnymi, takimi jak szkoły.

Ustawienia, zawartość i metody są w większości planowane, ale także elastyczne w zależności od zmieniających się potrzeb i dynamiki grupy.

Koncentruje się na kreatywnych, multimodalnych metodach uczenia się, które odwołują się do różnych rodzajów uczenia się i zrozumienia.

Jest to celowo wybrany, dobrowolny sposób edukacji, który kładzie nacisk na samokształcenie.

### Konieczność planowania strategicznego

Osoby pracujące z młodzieżą posiadają również obowiązki i przekonania zawodowe, które wymagają od nich wyznaczenia tematów, aby stymulować i wspierać działania, które przyczyniają

---

<sup>6</sup> [https://www.hm.ee/sites/default/files/nak\\_eng.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/nak_eng.pdf)

się do rozwoju osobistego i społecznego młodych ludzi<sup>7</sup>. Ponadto istnieją szczególne możliwości demokratycznej edukacji w zakresie pracy z młodzieżą. Nauka jest osadzona w codziennych czynnościach i sytuacjach. Całościowe, zorientowane na życie podejście do pracy z młodzieżą umożliwia uczenie się bardziej bezpośrednio niż np. tylko poznawcze, abstrakcyjne doświadczenia edukacyjne w szkole.

Planowanie strategiczne odgrywa kluczową rolę dla perspektywy uczenia się i projektowania działań zgodnie z jasnymi celami uczenia się, które są istotne dla uczestniczących młodych ludzi. Choć w pracy z młodzieżą istnieje wiele strukturalnych nieprzewidywanych okoliczności, planowanie strategiczne jest możliwe, a ponadto konieczne, aby pracownicy młodzieżowi mogli wypełniać swoje zadania pedagogiczne. To umożliwia im tworzenie pracy z młodzieżą jako środowisk uczenia się, w których pewne doświadczenia edukacyjne mogą stać się bardziej prawdopodobne. Pomaga im to także w kształtowaniu nieprzewidywalnych sytuacji codziennych, ponieważ mają na nie wpływ z punktu widzenia zawodowego. I wreszcie planowanie strategiczne jest istotnym aspektem działań zawodowych, które sprawiają, że własne podejście i interwencje są przejrzyste i komunikowalne dla kolegów i zainteresowanych stron.

---

<sup>7</sup> <https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1667851/Thinking+seriously+about+YW.pdf/6b620a71-f7be-cf80-7da9-17408a3960ba>

## Profesjonalne nawyki

### Dalsza lektura

Więcej szczegółów na temat kwalifikacji i kompetencji w zakresie demokratycznej pracy z młodzieżą można znaleźć w programie nauczania EEOB, który również opracowano w ramach tego strategicznego partnerstwa. Program nauczania może służyć do projektowania dalszych szkoleń lub do indywidualnego uczenia się i podnoszenia kompetencji:

<https://uferlos.wixsite.com/eeob>

Całe planowanie opiera się na profesjonalnej postawie pracownika młodzieżowego. Profesjonalne podejście oznacza określone kompetencje w wymiarze wiedzy, umiejętności i postaw. Profesjonalne nawyki działają jak kompas, dzięki któremu pracownicy młodzieżowi są w stanie poufnie zająć pozycję i są zdolni do działania w trudnych sytuacjach. Te nawyki określają postrzeganie i ocenę grupy celowej, sytuacji i interakcji i wpływa na wybór interwencji i działań pedagogicznych.

Podstawowe kompetencje w kontekście działań na rzecz walki z rasizmem i promowaniem demokracji obejmują następujące aspekty:

*Orientacja na prawa człowieka i świadomość etyczna:* prawa człowieka muszą być podstawowym punktem odniesienia w pracy z młodzieżą, gdy pracują z młodymi ludźmi, którzy wykazują dyskryminujące postawy, ale także z osobami dotkniętymi dyskryminacją i wykluczeniem. Pracownicy młodzieżowi muszą postępować zgodnie z zasadami etyki i zasadami pracy, takimi jak otwartość i integracja, przeciwstawianie się dyskryminacji, uznawanie różnorodności i uwzględnianie interesów grup docelowych.

*Wiedza na temat dyskryminacji i postaw dyskryminacyjnych:* Indywidualne postawy dyskryminacyjne są związane z hegemonicznymi dyskursami i odzwierciedleniem, które wyłaniają się ze społecznych struktur dominacji i dyskryminacji. Są one rozwijane w indywidualnych doświadczeniach socjalizacji, interakcji i przekazie doświadczeń osób trzecich, które występują w bezpośrednim mikrosystemowym świecie, takim jak rodzina lub grupa rówieśnicza. Praca z młodzieżą musi przyczyniać się do dekonstrukcji uogólniania odrzucenia. Wpływ dyskryminujących zachowań na osoby dotknięte tym problemem należy traktować poważnie.

*Genderowa wiedza:* dyskryminacja ze względu na płeć w postaci seksizmu i homofobii jest częścią problematycznych zachowań i postaw w środowisku pracy z młodzieżą, które należy rozwiązać. Z drugiej strony normy płciowe dotyczą zachowań, zainteresowań, interakcji i percepcji. Mogą sprawić, że funkcjonowanie pokaże postawy rasistowskie, takie jak uczucie bycia prawdziwym mężczyzną poprzez walkę z nieznanymi i ochronę przed nimi białych dziewcząt. Pracownik

młodzieżowy potrzebuje wiedzy na temat norm płci poprzez procesy socjalizacji, aby krytycznie na nich odpowiadać.

*Działania metodyczne:* Pracownicy młodzieżowi muszą opracować systematyczne strategie zapobiegania rasizmowi i innym odmowom z odpowiednio rozwiniętą postawą. Podejścia te muszą opierać się na wiedzy naukowej, a także na doświadczeniach zawodowych i wiedzy lokalnej, które umożliwiają wdrożenie do konkretnego kontekstu. Ponadto osoby pracujące z młodzieżą muszą posiadać określone umiejętności i kompetencje pedagogiczne, takie jak umiejętności komunikacyjne lub umiejętność regulacji konfliktów.

## Model logiczny jako narzędzie planowania strategicznego oceny

Model logiczny jest narzędziem używanym od ponad 20 lat przez pracowników młodzieżowych. Model opisuje powiązania logiczne między zasobami programu, działaniami, wynikami, odbiorcami oraz wynikami krótko-, średnio- lub długoterminowymi związanymi z konkretnym problemem lub sytuacją. Po opisanu programu pod kątem modelu logicznego można zidentyfikować krytyczne miary wydajności.

W tym miejscu proponujemy osobom pracującym z młodzieżą korzystanie z modelu logicznego podczas pracy nad zagadnieniami promocji demokracji i zapobiegania rasizmowi z młodymi ludźmi. O ile wydaje się jasne, że celem tych prób jest zmniejszenie postaw rasistowskich i stworzenie bardziej integracyjnych środowisk pracy z młodzieżą, profesjonalistom czasem trudno jest zdecydować, od czego zacząć i jak wdrożyć skuteczne interwencje pedagogiczne. Jest to praktyczny rozdział na temat metodologicznego podejścia do wdrażania odpowiednich i atrakcyjnych sposobów zapobiegania i integracji. Modele logiczne mogą być znaczącym narzędziem planowania przestrzennego, gdy pracownicy młodzieżowi mają do czynienia z dyskryminacją w swojej pracy z młodymi ludźmi i wewnątrz społeczności. Pozwala na ocenę projektów / działań na końcu, ale także na wszystkich etapach.

### Narzędzie 1: Model logiczny

Sytuacja początkowa	Konceptualizacja	Realizacja	Ocena
<ul style="list-style-type: none"><li>• Wieloaspektowa analiza problemu</li><li>• Oszacowanie zasobów</li><li>• Identyfikacja możliwej współpracy</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cele</li><li>• Opracowanie wskaźników powodzenia</li><li>• Treść i kroki działania</li><li>• metody</li><li>• harmonogram działań i zadań</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Przestrzeganie harmonogramu</li><li>• Odnotowanie postępu</li><li>• Monitorowanie procesu</li><li>• Chwile „wspólnej refleksji” (mocne i słabe strony, przerwy)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wyniki</li><li>• Wpływ</li><li>• Niezbędne dostosowania strategii</li><li>• upowszechnianie</li></ul>
faza przed aktywnością		faza aktywności	faza po aktywności



Myśl strategicznie i planuj systematycznie

Pracownicy młodzieżowi, jako pośrednicy w skutecznym wspieraniu procesu uczenia się, rozwoju osobowości i integracji, są kompetentnymi specjalistami, którzy mają ogromną wiedzę w reagowaniu na wiele problemów, które młodzi ludzie wnoszą do kontekstu pracy z młodzieżą.

Po stronie instytucjonalnej niewystarczająca ilość dostępnych zasobów, w szczególności finansowych i materialnych, która zawsze pogarsza się w czasach stagnacji gospodarczej i recesji, oznacza wyraźny wysiłek optymalizacji, skuteczności i wydajności. Sumując dwa składniki, osobisty i instytucjonalny, wydaje się jasne, że działania muszą być wdrażane strategicznie. Projektowanie i przestrzeganie szeregu kroków wdrożeniowych i przestrzeganie kilku podstawowych zasad może być dobrym punktem odniesienia zawodowego i orientacji w codziennych sytuacjach roboczych. Jednocześnie tych kroków nie można traktować jako stałych i stabilnych. Zgodnie ze zmieniającymi się sytuacjami pracownicy młodzieżowi muszą stale zastanawiać się nad procesami edukacyjnymi i, jeśli to konieczne, dostosowywać swoje początkowe plany.

Jeśli chodzi o proces budowania działań w modelu logicznym, zasadnicze znaczenie ma myślenie o czynnościach wstępnych, wdrażaniu i fazach po zakończeniu działania / po zakończeniu projektu (ocena i rozpowszechnianie) w celu zbudowania skutecznej odpowiedzi na zamierzone cele. Wdrożenie tutaj odgrywa szczególną rolę. Jest to rzeczywiście część procesu, ale ponieważ sytuacje społeczne są złożone i nie do końca przewidywalne, konkretne kształtowanie tej części zależy nie tylko od profesjonalnych interwencji. Na to, co się rzeczywiście wydarzy, może mieć wpływ dobre planowanie. Ponieważ model logiczny jest narzędziem dla działań profesjonalnych, zwłaszcza narzędziem do planowania działań i narzędziem do ich oceny, skupimy się na fazach przed i po aktywności w kolejnych rozdziałach.

Zastosowanie modelu logicznego jako narzędzia planowania umożliwia precyzyjną komunikację na temat celów projektu, komponentów projektu oraz sekwencji działań i osiągnięć. Ponadto, działania, pierwotnie zaprojektowane z myślą o ocenie, prawdopodobnie przyniosą pozytywne wyniki, jeśli wskaźniki oceny będą odpowiednie.

Dalsza lektura

Więcej na temat modelu logicznego jako narzędzia planowania znajduje się w dokumencie „Projektowanie i wdrażanie działań z wykorzystaniem modelu logicznego”, który został utworzony w partnerstwie strategicznym

<https://uferlos.wixsite.com/eeob>

## Krok 1: Analiza obecnej sytuacji

Na początku każdego planowania strategicznego jest potrzebna dokładna analiza sytuacji oraz problemów i wyzwań, z jakimi borykają się pracownicy młodzieżowi. Ta analiza sytuacji powinna nie tylko koncentrować się na młodych ludziach jako najbardziej oczywistej grupie docelowej, ale także brać pod uwagę inne istotne aspekty i zaangażowane podmioty. Analiza sytuacji w wielu perspektywach zwiększa złożoność, a zatem wchodzi w grę interpretacja. Pozwala to zobaczyć korelacje, które zapewniają odpowiednie punkty wyjścia dla profesjonalnych interwencji. Analiza sytuacji początkowej może wskazać dodatkowe opcje, które mogły zostać przeoczone na pierwszy rzut oka.

### Przegląd ogólny i szczegółowy

Analiza sytuacji jest podstawą, na której osoby pracujące z młodzieżą będą wybierać swoje ukierunkowanie na dalsze działania. Czy analiza wykazała, że młodzi ludzie z mojej grupy docelowej sami wykazują rasistowskie postawy, zachowania? Czy widzę wyzwanie w dyskursach społeczności i rozwoju w środowisku społecznym? Czy moja grupa docelowa w tym środowisku jest zagrożona manifestowaniem i zwiększaniem rasistowskich i innych dyskryminujących postaw? Czy jest potrzeba w bezpiecznej przestrzeni? Odpowiedzi na te pytania będą miały wpływ na dalsze planowanie. Oni określą moją grupę docelową i tym samym określą moje możliwości w ustalaniu celów, wyborze treści i znajdowaniu odpowiednich metod. Analiza sytuacji w wielu perspektywach często pokazuje więcej niż jedną problematyczną sytuację, która może stać się celem interwencji w pracy z młodzieżą. Dlatego ważne jest, aby osoby pracujące z młodzieżą celowo koncentrowały się na wybranym zagadnieniu.

### Jakie masz zasoby?

Realizować działania i projekty, a także kształtować istniejące przestrzenie i otoczenie w taki sposób, aby stały się stymulującymi środowiskami dla uczenia się, rozwoju i zmian potrzebują personelu lub wolontariuszy, którzy to robią i posiadają wiedzę ekspercką na te tematy. To wymaga czasu, pieniędzy, przestrzeni i współpracy, które umożliwiają szerszy dostęp do zasobów. W zależności od tego, jakie zasoby są dostępne lub mogą być realistycznie zmobilizowane, możliwe jest skuteczne ukierunkowanie tylko konkretnych problemów, podczas gdy inne nie mogą (w tej chwili). Ponadto decyzja ta zależy od warunków strukturalnych, takich jak upoważnienia instytucjonalne i oczekiwania zainteresowanych stron i innych odpowiednich podmiotów i członków społeczności. Tak więc analiza sytuacji pomaga podnieść świadomość na temat nieodłącznych wyzwań wynikających z warunków strukturalnych lub zasobów instytucjonalnych i może pod tym względem również wskazywać punkty wyjścia dla bardziej ogólnych interwencji, takich jak zdobywanie większego uznania w społeczności, budowanie i rozszerzanie współpracy zawodowej z innymi podmiotami społeczeństwa obywatelskiego.

## Wizualizacja jest pomocna

Techniki wizualizacji pomagają zobaczyć i zachować wyniki planowania. Najłatwiejszą formą byłoby zapisanie wszystkiego na kartce papieru. Innym pomocnym narzędziem do wstępnej analizy sytuacji może być mapa myśli. Jest to łatwy sposób na burzę mózgow bez martwienia się o porządek i strukturę. Umożliwia wizualną strukturę twoich pomysłów i jest swobodnie rozwijana w dowolnym momencie. Dzięki temu możliwe jest dodawanie nowych aspektów i pomysłów nawet w późniejszym etapie planowania, gdy wszystko się zmieniło i trzeba wrócić do analizy sytuacji lub trzeba zagłębić się w szczegóły niektórych aspektów.

Pomysł z kolegami /członkami zespołu o istotnych danych do analizy sytuacji. Dla inspiracji możesz użyć narzędzie z przykładowymi pytaniami i aspektami poniżej, użyj do tego małe karteczki, które można przykleić na flipchart. Zbierz je na flipcharcie i ułóż je w sposób, który Ci się przyda. Możesz również użyć do tego narzędzi cyfrowych. Do pracy grupowej w zespole zalecamy karteczki jako bardziej praktyczne.

### Narzędzie 2: Mapa myśli do analizy sytuacji<sup>8</sup>

Typowe sytuacje

Obecna sytuacja

	Działacze społeczne	Kontekst
Opinie	Dyskurs i czynniki otoczenia grupy celowej	
Przedstawiciele		
Ideologie		
	Kultura polityczna	
	Oczekiwania odnośnie pracy młodzieżowej	
	Problemy społeczne i konflikty, wpływające na młodzież	

Grupa celowa	Problemy		
	Potrzeby		

<sup>8</sup> Derived from Lempp et al. (2017). Mit Rückgrat gegen Pakos! Eine Step by Step-Anleitung für die Jugendarbeit zur Gestaltung und Selbstevaluation von Angeboten gegen Pauschalisierende Ablehnungskonstruktionen.

<http://www.bpb.de/shop/lernen/weitere/249751/mit-rueckgrat-gegen-pakos>

	Kompetencje		
	Wartości		
	Zainteresowania		
	Zasoby		
	Postawy	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kto wykazuje problematyczne zachowania</li> <li>2. Przeciwno komy jest skierowana dyskryminacja</li> <li>3. Jakie postawy mogą mieć miejsce</li> </ol>	Typowe przejawy (obrazy, wyobrażenia, symbole, dotknięcia)

Czym kierować się	Przewodniki
	Koncepcje
	Instytucjonalne wzorce i oczekiwania
	Sytuacja prawna

Zasoby	Ludzkie	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pracownicy</li> <li>2. Wolontariusze</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetencje</li> <li>2. Doświadczenie</li> <li>3. Oczekiwania</li> <li>4. Ideały</li> </ol>
	zasoby materialne		
	Czas		
	Miejsce		
	Organizacyjne zasoby		

## Krok 2: Ustawianie celów

Wyznaczanie celów jest jedną z najważniejszych części każdego planowania działań. Wyznaczanie celów może pomóc w ustaleniu, co naprawdę chcesz osiągnąć, zachęcając cię do posuwania się naprzód i inspiracji do osiągnięcia celów. Cele są potrzebne, aby uzyskać kierunek i skupienie. Zapisanie konkretnych celów i nadanie sobie terminu na ich osiągnięcie daje możliwość oceny pracy po osiągnięciu celu lub ponownej oceny procesu w przypadku niepowodzenia.

### Wieloczynnikowe zainteresowania i negocjacje

Wyznaczanie celów zawodowych w pracy z młodzieżą zależy zasadniczo od zainteresowań i oczekiwań zaangażowanych podmiotów. Dotyczy to zwłaszcza młodych ludzi i pracowników młodzieżowych, ale także inne perspektywy w środowisku społecznym lub konteksty instytucjonalne kształtują proces ustalania celów. Dlatego należy znaleźć i wynegocjować konsensus.

### Ustawianie celu krok po kroku

Analizy sytuacji są podstawą do znalezienia kilku zainteresowań i oczekiwań znaczących zaangażowanych podmiotów. Tutaj zidentyfikowane problemy oferują punkty początkowe dla tego, co należy zmienić i jak powinna wyglądać sytuacja.

Młodzi ludzie powinni być aktywnie zaangażowani w ten proces i mieć możliwość sformułowania swoich życzeń. Ale zwłaszcza gdy młodzi ludzie sami wykazują dyskryminujące tendencje, życzenia i oczekiwania mogą być dalekie od tego, co jest profesjonalnie akceptowalne i zgodne z zasadami etycznej pracy (np. „Nie chcemy dzielić miejsca z młodzieżą uchodźczą”). Pracownik młodzieżowy musi się dowiedzieć, co motywuje te życzenia i spróbować znaleźć bardziej ogólne pragnienia. Tutaj kreatywne, zabawne metody mogą pomóc w uzyskaniu odpowiedzi (patrz ramka obok „Kreatywne sposoby odzwierciedlenia oczekiwań, życzeń i celów wśród młodych ludzi”).

Zgodne życzenia można teraz sformułować jako bardziej ogólne podstawowe cele, które opisują pożądany stan do osiągnięcia. Można je ponownie podzielić na cele drugorzędne, które opisują konkretne aspekty dotyczące głównego celu. W końcu możesz ustalić „inteligentne” cele działania, które zoperacjonalizują twoje cele i zmiernają do tych ustaleń, które pracownicy młodzieżowi mogą faktycznie stworzyć, aby osiągnąć te cele. (dla kryteriów S.M.A.R.T. zobacz pole z boku)

Kreatywne sposoby refleksji nad oczekiwaniami, życzeniami i celami wśród młodych ludzi:

- Pytania niekonwencjonalne:

„Co jeśli wygrasz na loterii” lub „Masz trzy życzenia, czego byś chciał?”

- Vision board:

Tworzenie kolażu ze zdjęć przedstawiających rzeczy, które młodzi ludzie mają nadzieję poprawić, osiągnąć lub nauczyć się

- Trzy gwiazdy i życzenie:

Każdy uczestnik ma trzy „gwiazdy” lub rzeczy, które już robi dobrze. Następnie muszą wymyślić „życzenie” - coś, nad czym młody człowiek chce pracować. Refleksja nad gwiazdami i sposób, w jaki zostały osiągnięte, pomaga osiągnąć nowe cele.

Ustalenie s.m.a.r.t. celów:

Specific (konkretny)

Measurable (mierzalny)

Atractive (Atrakcyjny)

Realistic (Realistyczny)

Timely (Aktualny)

Więcej na ten temat w artykule dotyczącym wyznaczania celów dla działań, które zostały utworzone w partnerstwie strategicznym:

<https://uferlos.wixsite.com/eeob>

### Narzędzie 3: Negocjowanie celów<sup>9</sup>

	Perspektywa A (np. Młodzież)	Perspektywa B (np. Inne zaangażowane podmioty)	Perspektywa pracowników młodzieżowych
Szacowanie sytuacji			
Jaki jest problem?			
Odniesienie do nierówności społecznych			
Podstawy norm społecznych, wymagań, które sprawiają, że zachowanie jest subiektywnie funkcjonalne (np. Płeć)			
Zmiana perspektywy			

<sup>9</sup> Derived from von Spiegel (2011). Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. München: Ernst Reinhardt Verlag

Kto lub co należy zmienić?			
<p>Cel / pożądana przyszłość</p> <p>Jak powinna wyglądać sytuacja w najbliższej przyszłości, abyśmy mogli powiedzieć „było warto”?</p> <p>Jak by to wyglądało, gdyby problem został rozwiązany?</p>			
Odniesienie do nierówności społecznych			
	Podstawowy cel	Cele drugorzędne	Cele poszczególnych etapów
<p>Wynegocjowane cele</p> <p>Porozumienie wszystkich zaangażowanych podmiotów</p>		<p>1.</p> <p>2.</p> <p>...</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>...</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>...</p> <p>...</p>
Cele odrębne			

### Krok 3: Wybór i kształtowanie działań

To, jakie działania pedagogiczne są odpowiednie, zależy od otoczenia oraz motywacji i zainteresowań grupy docelowej. W międzynarodowej wymianie młodzieży pod określonym tematem może być bardziej powszechne i oczekiwane przez uczestników realizowanie zajęć grupowych w sformalizowanych ustawieniach warsztatowych lub wycieczkach. W otwartych kontekstach pracy z młodzieżą zajęcia są często mniej sformalizowane, a wiele tematów jest przetwarzanych w nieformalnych rozmowach lub podczas codziennych czynności (np. Podczas gry w piłkarzyki). Niemniej jednak przy wielu okazjach dobrze byłoby spróbować czegoś nowego. Formalne metody i ćwiczenia mogą być wdrażane poprzez gry w dowolny sposób, a nieformalne możliwości uczenia się w czasie wolnym mogą być owocnie wykorzystywane w projektach edukacji nieformalnej.

#### Odpowiednia treść

Istnieją tematy, które pracownicy młodzieżowi chcą lub muszą wykorzystać zgodnie z ich celami, osobistymi zainteresowaniami i wiedzą lub instrukcjami instytucjonalnymi i zawodowymi. Wspólne tematy w demokratycznej pracy z młodzieżą w tym sensie mogą być np. zaangażowanie społeczne (europejskie), migracja, sprawiedliwość społeczna, nietolerancja i dyskryminacja, religia, tożsamość lub ochrona środowiska. Wyzwanie polega na znalezieniu treści, które przemawiają do młodych ludzi i które są dla nich istotne. Dlatego temat nie powinien być zbyt abstrakcyjny, ale powinien być połączony z ich światami życia i kulturowymi odniesieniami do młodzieży. Oznacza to poszukiwanie „wielkich” problemów społecznych i politycznych w życiu codziennym, takich jak negocjowanie zasad i obowiązków w klubie młodzieżowym w ramach uczestnictwa demokratycznego, wolontariatu jako zaangażowania społecznego lub nieformalnych dyskusji na temat aktualnych zdarzeń w bezpośrednim środowisku społecznym. Metody i formaty muszą być zbliżone do zainteresowań młodych ludzi i być konceptualizowane w sposób zasadniczo empiryczny, np. korzystanie z narzędzi cyfrowych, oferowanie kreatywnych działań, organizowanie imprez sportowych lub wspólna „rozrywka”. Jest popyt na kreatywność i świadomość pracowników młodzieżowych w interesie swojej grupy celowej.

#### Dalsza lektura

Więcej na temat wspomnianych tematów, ich znaczenia i inspiracji na temat sposobów radzenia sobie z nimi można znaleźć w dokumencie „Jakie tematy są atrakcyjne i odpowiednie dla edukacji politycznej / obywatelskiej”, która powstała w ramach partnerstwa strategicznego.

<https://uferlos.wixsite.com/eeob>



#### Narzędzie 4: metody planowania<sup>10</sup>

1) Do czego dążę tymi metodami, które procesy chcę zainicjować?	
2) Dla kogo ta metoda jest odpowiednia? (głośny, spokojny, bystry, zdolności językowe, sprawność fizyczna, wymagane umiejętności motoryczne, czytanie / pisanie, praca zespołowa ...)	
3) Dla kogo ta metoda jest trudna? (patrz wyżej)	
4) Czy ta metoda odtwarza potencjalnie obecne wykluczenia? (w odniesieniu do dynamiki grupy)	
5) Czy ta metoda stwarza ryzyko reprodukcji społecznych warunków dominacji *?	
6) Czy ta metoda wiąże się z ryzykiem obrażeń/niebezpieczeństwem dla zdrowia?	
7) Jeśli tak, dla 4-6: Jak mogę sobie z tym poradzić? (Zapobieganie, podejmowanie dyskusji, ochrona osób, podział grupy, szukanie pomocy, nie używać metody itp.)	

<sup>10</sup> Derived from "Intersect Violence Toolbox" <https://igiv.dissens.de/the-toolbox/english.html>

## Wybór metod w sformalizowanych działaniach edukacyjnych

Mając na uwadze pytania dotyczące treści, ważne jest teraz określenie interwencji pedagogicznych. W bardziej sformalizowanych ustawieniach edukacyjnych, takich jak warsztaty, szkolenia lub stałe oferty edukacyjne, oznacza to przede wszystkim znalezienie i zaplanowanie odpowiednich ćwiczeń lub metod, które pomogą ustalić treść zgodnie z określonymi celami. Istnieje wiele zbiorów metod i zestawów narzędzi najlepszych praktyk, do których pracownicy młodzieżowi mogą łatwo uzyskać dostęp<sup>11</sup>. Ważne jest, aby pamiętać, że każdy z nich został opracowany i wdrożony w określonym kontekście. Mogły wystąpić podobne problemy, ale różne warunki lokalne. Pracownicy młodzieżowi powinni być tego świadomi, gdy chcą zastosować te metody do swoich celów i krytycznie się nad tym zastanowić. Narzędzie robocze 4 pomaga zastanowić się nad potencjałem i ryzykiem niektórych działań w odniesieniu do konkretnych uczestników oraz reprodukcji wykluczenia i dyskryminacji.

## Ustawianie kroków działania w nieformalnych typowych sytuacjach

Jeśli kontekst jest bardziej nieformalny i nie można zaplanować działań, należy skupić się na kształtowaniu typowych sytuacji. Są to (problematyczne) sytuacje, które mają miejsce regularnie lub są postrzegane jako ważne możliwości dla osób pracujących z młodzieżą, aby działały i reagowały w sposób pedagogiczny (np. Rozpatrywanie rasistowskich lub seksistowskich wypowiedzi). Narzędzie robocze 5 pomoże osobom pracującym z młodzieżą w systematycznej refleksji nad taką sytuacją i próbami znalezienia możliwych kroków przyszłych działań. Wzajemne porozumienie w sprawie podstawowych zasad pracy i wytycznych w zespole jest podstawą profesjonalnego działania w tej sytuacji. One będą regulować działania różnych członków zespołu w indywidualnych sytuacjach zgodnie ze wspólnymi wartościami zawodowymi i porozumieniem. Jeśli sytuacyjne interwencje pedagogiczne miały jakikolwiek wpływ, pracownicy młodzieżowi muszą pomyśleć o wskaźnikach (zachowaniach, wypowiedziach, procedurach), które wykazują pozytywną zmianę w stosunku do wcześniej określonych celów i celów działania. Ostatecznie możliwe jest określenie konkretnych kroków działania i zasad działania, które będą kierować poszczególnymi interwencjami i reakcjami w odpowiednich sytuacjach w przyszłości.

---

<sup>11</sup> <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/>

Narzędzie 5: Opracowywanie kroków działania dla typowych sytuacji<sup>12</sup>

Fazy działania	cele, zasady pracy i wytyczne działania	wskaźniki osiągnięcia celu	Poszczególne etapy
Typowe sytuacje:	<p>Cele ogólne:</p> <p>cele działania:</p> <p>zasady pracy i wytyczne (jakie podstawowe postawy sprzyjają osiągnięciu celów? Jakie wytyczne można z tego wywodzić?)</p>	(jak rozpoznajemy, że osiągnięto cele?)	(Kto i co powinien robić? Kiedy? I jak?)

<sup>12</sup> Derived from von Spiegel (2011). Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. München: Ernst Reinhardt Verlag

## Krok 4: Przegląd wyników

Pracownicy młodzieżowi to praktycy. Wdrażanie działań lub projektów z młodymi ludźmi jest tym, czym najbardziej się martwią i co ich motywuje. Późniejsza ocena jest często postrzegana przez wielu jako denerwująca, czasochłonna, zbędna, a czasem nawet jako szykana z zewnątrz. Ale tylko ustrukturyzowana ocena pozwala specjalistom odpowiedzieć poważnie i przejrzeć na pytanie, czy interwencje i strategie odniosły sukces. Ewaluacje są zawsze także możliwościami uczenia się w celu poprawy własnej pracy, a tym samym skutecznego i efektywnego promowania demokratycznego współistnienia młodych ludzi. Dlatego należy poświęcić trochę czasu na systematyczną ocenę. Dobra wiadomość: dobrze uzasadnione przygotowanie i planowanie, jak zasugerowano w niniejszej broszurze, jeszcze bardziej ułatwiają ocenę!

Dla kogo oceniać działania?

### Finansowanie i polityka

Osoby pracujące z młodzieżą są zobowiązane do oceny swojej działalności finansistom i decydentom. Osoby odpowiedzialne chcą mieć pewność, że ich pieniądze były traktowane w sposób odpowiedzialny i że odpowiednie środki miały wpływ na interes publiczny. Często praca z młodzieżą jest konfrontowana z ogólną presją legitymizacji, a jeszcze bardziej z przedstawicielami stanowisk antydemokratycznych i populistycznych. Pracownicy młodzieżowi muszą zatem być w stanie wyraźnie przedstawić wpływ swojej pracy „osobom z zewnątrz”.

### Społeczność pracująca z młodzieżą i uczniowie

Podczas gdy wielu pracowników młodzieżowych prowadzi prewencyjną demokratyczną pracę z młodzieżą, niewiele jest systematycznych ocen wyników, które mogłyby pomóc w udowodnieniu jej skutków. W przypadku zawodu praktycznego potrzebne są przykłady, które sprawiają, że dobra praktyka jest przejrzysta i osiągalna pod względem powodzenia. Tylko w ten sposób podejścia można dostosować do innych kontekstów i pomyślnie przenieść. Wspólna i zatwierdzona wiedza na temat skutecznych podejść do radzenia sobie z rasizmem i dyskryminacją w pracy z młodzieżą jest podstawą do profesjonalnego działania.

### Sami profesjonaliści i ich własny zespół

Ocena jest szczególnie cenna dla samych pracowników młodzieżowych. Otrzymują narzędzie do refleksji, aby uczynić swoją pracę bardziej zrozumiałą dla siebie i dla innych, i otrzymują wskaźniki dotyczące tego, co może być obiecujące, dalszych prób lub strategii, które należy zmienić. Udokumentowane wyniki mogą być wykorzystane w późniejszym terminie, gdy wspomnienia i

wrażenia z działalności nie są już świeże lub nie komunikują się z nie zaangażowanymi lub nowymi kolegami. Odczucie, czy działania i projekty odniosły sukces czy nie jest frustrujące, zwłaszcza w pracy pedagogicznej nad postawami młodych ludzi: sukces zależy nie tylko od jakości pracy z młodzieżą, ale także od wielu czynników zewnętrznych, na które praca z młodzieżą ma jedynie ograniczony wpływ. Ocena pomaga realistycznie rozgraniczyć działania pedagogiczne. Również rozwój osobisty i zmiany są powolne. Postęp można zauważyć nie od razu, ale przez dłuższy okres czasu. Dobra udokumentowana ocena pomaga zobaczyć nawet małe kroki po drodze.

## Pytanie wpływu

Opory pracowników młodzieżowych w ocenie ich działań są również związane z faktem, że ze względu na specyfikę dziedziny pracy wspomnianej na początku klasyczny pomiar ilościowy wydajności nie zawsze jest znaczący i możliwy. Praca z młodzieżą promująca demokrację dotyczy postaw i przekonań młodych ludzi. Zmiany tutaj wyrażane są na wiele sposobów, nie zawsze są wyraźnie mierzalne, potrzebują czasu i odbywają się indywidualnie w różnym stopniu. Ponadto, ze względu na złożoność strukturalną procesów społecznych, przyczynowości nie można bezpośrednio zbadać. To, czy efekt występuje z powodu interwencji pedagogicznej, można ocenić pośrednio na podstawie dobrze uzasadnionych hipotez, które uwzględniają sytuacje. Jest to sprzeczne z technologicznie rozumianą logiką projektu i związanymi z nią praktykami ewaluacyjnymi do pomiaru natychmiastowego sukcesu. Pracownicy młodzieżowi muszą tu znaleźć dobrą równowagę i stworzyć profesjonalną perspektywę.

Co ocenić?

## Wyjścia

Wyniki to konkretne produkty i wymierne wyniki działania. Należą do nich materiały, takie jak filmy, kolaże, produkty artystyczne, a także wypowiedzi młodych ludzi lub wyniki konkretnych badań opinii w formie np. kwestionariusze. I wreszcie, oświadczenia na temat osiągnięcia grupy docelowej i liczby uczestników.

## Wyniki

Wyniki są trudniejsze do zidentyfikowania i często bardziej skomplikowane do zmierzenia. Rozumie się przez to te efekty, które przejawiają się celowo zamierzonymi zmianami, a nawet konsolidacjami bezpośrednio u adresatów, w ich postawach i kompetencjach, a także w ich kontekstach życiowych.

## Oddziaływania

Wyniki osiągnięte nie w adresowanych osobach lub grupach, ale w instytucjach, agencjach, stowarzyszeniach i innych organizacjach są ujmowane przez określenie „wpływ”. Są to często efekty promieniowania, które prowadzą do oferowania wdrożeń i są uważane za pożądane skutki uboczne, jeśli zostaną ocenione pozytywnie.

Narzędzie 6: Lista kontrolna do oceny

	Rezultat widoczny	Rezultat niewidoczny	Wpływ	Uboczne wyniki
	Kto uczestniczył / liczba uczestników? Co zostało stworzone?	Jakie efekty widzimy u młodych ludzi?	Jakie efekty widzimy w nas (naszej organizacji) i w innych?	Gdzie są uboczne wyniki? Kto zyskał jeszcze przez nasze działania?
Refleksja	(Czy osiągnęliśmy nasz cel? Czy metody pasowały? Co mówią inni (w naszej organizacji/ społeczności)? Czy musimy ponownie przemyśleć swoją metodę?)			
Wnioski				





Zapoznaj się jeszcze

Professional Open Youth Work Declaration of Principles – Poywe: [http://poywe.org/site/wp-content/uploads/2016/09/Declaration-of-Principles\\_Professional-Open-Youth-Work.pdf](http://poywe.org/site/wp-content/uploads/2016/09/Declaration-of-Principles_Professional-Open-Youth-Work.pdf)

Tools and Methods for Quality Development in professional open youth work Toolkit: [http://www.boja.at/fileadmin/download/Projekte/Uploads\\_Qualitaet/3\\_Toolkit\\_2016\\_EN.pdf](http://www.boja.at/fileadmin/download/Projekte/Uploads_Qualitaet/3_Toolkit_2016_EN.pdf)

Quality Youth Work: A common framework for the further development of youth work: [http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf)

Youth Monitoring Yearbook 2012, [www.noorteseire.ee/en](http://www.noorteseire.ee/en)

Thinking serious about Youth Work: <https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1667851/Thinking+seriously+about+YW.pdf/6b620a71-f7be-cf80-7da9-17408a3960ba>

The Strategic Partnership „**Eastern Europe Open Boundaries**“ has been coordinated and implemented by **AGJF Sachsen e.V.** in cooperation with the project „**MUT - Rassismusprävention. Demokratiebildung in Jugendarbeit und angrenzenden Arbeitsfeldern**“ and the project „**Uferlos - Kampagne zur Aktivierung der Internationalen Jugendarbeit in Sachsen**“.



Gefördert im Rahmen des Landesprogramms "Weißes Sachsen für Demokratie und Toleranz"



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



This project is financed by the European Commission through the Erasmus plus Program. This publication reflects the view only of the author, and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.