



Стратегическо планиране на демократичната младежка работа

Наръчник за разработване на дейности,
свързани с младежката работа, за
насърчаване на демокрацията и борба с
дискриминацията

Отпечатано от Отворени граници в Източна Европа

координация: AGJF Sachsen e.V.

Отговорност за съдържанието -> MUT - превенция на расизма. Формиране на демокрацията в младежката работа и свързаните с нея сфери на работа

Административна координация -> los Uferlos – Кампания за активизиране на международната младежка работа в свободната държава Саксония

Партньори:

A.D.E.L. (Словакия)

Active Youth (Литва)

Dobra Wola (Полша)

ICRP (Унгария)

Right Challenge (Португалия)

WalkTogether (България)

Издател J AGJF Sachsen e. V.

Стратегическо партньорство „Отворени граници на Източна Европа“

Neefestraße 82

09119 Хемниц

www.agjf-sachsen.de

Оформление и дизайн → Матас Енгерт (www.cmykey.de)

Снимки → Партньор, www.pixabay.com, Матиас Енгерт

Редактор → Роми Новак

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



STAATSMINISTERIUM
FÜR SOZIALES UND
VERBRAUCHERSCHUTZ



Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration



Съфинансирано по програма Еразъм+
на Европейския Съюз

Защо да прочетете тази брошура?

- Работите с младежи
- Наблюдавате анти-демократични нагласи и отхвърляне у младите хора, с които работите и/или в тяхната среда
- Искате да се справите с тези проблемни нагласи, но не знаете откъде да започнете
- Занимавате се с въпроси, свързани с дискриминация, хомофобия, расизъм и т.н. с младите хора, но наистина не можете да разберете дали опитите ви са успешни
- Искате да знаете какво е стратегическо планиране и как да го приложите в контекста на младежката работа
- Искате да научите какво е логически модел и как може да помогне в концептуализирането на вашата педагогическа дейност
- Искате да зададете професионално своите педагогически цели и да научите какво е необходимо, за да ги постигнете
- Питате се дали съдържанието и методите за демократична младежка работа, които имате предвид, или други, които са функциониращи в контекста на вашите работни условия и са подходящи за младите хора, с които работите

Съдържание

Стратегическото партньорство „Отворени граници в Източна Европа“	5
Участващи организации	6
Европейска младежка работа в духа на еманципацията	7
Стратегическо планиране в работата с младежта	10
Логическият модел като инструмент за стратегическо планиране и оценка	13
Стъпка 1: Първоначален анализ на ситуацията	15
Стъпка 2: Задаване на цели (целеполагане)	18
Стъпка 3: Намиране на дейности и формиране на ситуации	20
Стъпка 4: Разглеждане на резултатите	24
Допълнителни ресурси	27

Стратегическото партньорство „Отворени граници в Източна Европа“

Основната цел на този проект е да допринесе за повишаване на качеството на младежката работа в специфичната област на поведение отнасящо се към расизъм и насилие, антидемократични, националистически и популистки тенденции сред младежта, особено в страните от Източна Европа. Целта на проекта е да подкрепи и подпомогне организацията в насърчаването на демокрацията, превенцията на расизма и десния популизъм чрез разработване и прилагане на инструменти за борба с отхвърлянето на груповата основа, като расизъм, анти-бежанци и анти-мюсюлмани, както и сексизъм и хомофобия. Иновативните мерки, които ще бъдат разработени по време на проекта, са предназначени за професионализиране и повишаване на стандартите за качество сред организацията на младежката работа и техните професионалисти.

Група от седем международни партньори с опит в областта са разработили концептуален материал за процесите на квалификация, както и за индивидуалното съравяне на дейности. Когато младежките работници искат да насърчат демократичното разбиране, приобщаващите нагласи и да действат срещу расизма, хомофобията, сексизма и други форми на дискриминацията, те се нуждаят от професионална мрежа, която ги води до практична концепция за техните целеви групи. Тази професионална мрежа е преди всичко специфична квалификация. Но те също се нуждаят от материали за изграждане на добри проекти и процеси.

Иновативният елемент на концептуалния материал е, че той не поставя съществени насоки или методологически фокус за процесите. Целта е да се гарантира, че младежките работници притежават необходимите качества и методи да работят в подкрепа на превенцията срещу расизма

Участващи организации

AGJF Sachsen e.V. е организация за младежка работа в Саксония, която провежда обучения, конференции, програми за обмен и консултации за професионалисти. Повече от 10 години активно се ангажира с повишаване на качеството в областта на демократичната младежка работа и справянето с расизма и дискриминацията.

Асоциация "**Активна младеж**" (Asociacija "Aktyvus jaunimas") е сдружение с нестопанска цел със седалище в Каунас, което обединява млади лидери от Литва, желаещи да работят на доброволна основа за улесняване на межкултурния диалог и повишаване на компетентността на европейската младеж.

A.D.E.L. Словакия е активна в областта на образованието на младите хора и възрастните като заинтересована страна, но и като партньори на различни проекти у нас и в чужбина. Ние работим както на местно, така и на международно ниво и нашите дейности и проекти включват на международно ниво: младежки обмени, обучения, семинари, конференции, симулации на международни организации.

Dobra Wola е полска асоциация с основна цел да подкрепя младите хора и децата, особено от бедни семейства, и да се бори за правата на тези хора. По-специално, фондацията подкрепя промяната в Беларус и помага на белорусите от Полша и от Беларус.

Институтът за културни отношения (ICRP) е неправителствена и нестопанска организация, която насърчава научното образование и публичния дискурс по отношение на политиката в областта на културните връзки. Тя се съсредоточава върху глобалния межкултурен диалог, насърчането и защитата на международните права на човека, признаването на културното многообразие и религиозните и малцинствени въпроси.

Асоциация RIGHTCHALLENGE е неправителствена организация, която има за цел насърчането на образованието, обучението, културата и спорта като средство за социално включване и равни възможности в Португалия.

Сферата на дейност на **Сдружение WalkTogether** е свързана с предлагането на висококачествено неформално образование на възрастни и млади хора, обхващащо трите основни области на неформалното образование: социално-културно (популярно) образование, образование за личностно развитие и професионално обучение. Сдружението е създадено от група обучители, които желаят да допринесат за изграждането на отговорно, квалифицирано и осъзнато общество в България.

Европейска младежка работа в духа на еманципацията

Антидемократичните и нехуманни позиции и нагласи поставят предизвикателства пред европейските общества като цяло и по-специално пред младежката работа и педагогиката. Кризата в политиката, демокрацията и международните конфликти се сблъскват и променят местната динамика. Дебатът се е направлявал от неоконсервативна, пазарно-фундаментална, авторитарна и расистка перспектива много преди настоящите дебати относно принудителната миграция и социалните промени, причинени от нея [миграцията]¹. Благодарение на това социалните отношения се пренаредиха заедно с конкурентната логика. В резултат на това национализмът, който подчертава националните интереси и поставя под въпрос човешките права, оказва влияние в Европа².

Тази брошура



е разработена от МУТ-работна област за напреднали обучения, консултации и стратегическо развитие в сътрудничество с проф. д-р. Албърт Шер, подпомогнат от управителния съвет на AGJF Sachsen. Искате да подкрепите нашите позиции? Моля, вижте тук:

<https://agjf-sachsen.de/unterstuuetzungsseite.html>

Колкото и важна да е адекватната реакция на текущите събития, е необходимо също така да се разработи стратегически подход по отношение на колективните и социалните линии. В този контекст младежката работа не е решение на проблема, а може да бъде част от него. Младежката работа може да предложи пространство за демократично обучение, в което равенството и уважението да са независимо от произхода, цвета на кожата или пола. Чрез него младежката работа може да предложи образование в областта на демокрацията и правата на човека³.

Въпреки че тези аспекти на младежката работа като цяло са подценени, специалистите в тази област често трябва да се сблъскват с търсенето на ефективни мерки срещу расизма и крайнодесните нагласи. Особено в криза младежката работа трябва да предлага бързи и обширни превантивни интервенции.

Тук възниква дилемата: младежката работа се възприема като някакъв вид „пожарна бригада“, което води и до решение на проблема, като същевременно се поставя под въпрос нейната ефективност въз основа на минали представления в демократичните дейности и социалната значимост.

На този фон, следните предложения ще помогнат на младежката работа да бъде приета сериозно и да спомогне за размисъл върху качеството и нейната роля като социална и

¹ виж Демирович, Алекс (2010): Образование и социална критика. За производството на критични знания: В: Lösche, Bettina / Himmel, Andreas (Hg.) Критично политическо образование. Наръчник. Schwalbach / TS., стр.147

² виж Шер, Алберт (2009): Национализъм, културен расизъм и ксенофобия като съвет за политика на изключване и подчинение. В: Комитет за основните права и демокрация (ред.): Отвъд правата на човека. Европейска политика за бежанците и миграцията Мюнстер, стр.196-211

³ Виж Шер, Алберт (2018): Младежката работа като образование за човешките права? В: Немска младеж, Н.6, стр.250-256

демократична педагогическа професия. Младежката работа е част от еманципаторски структури, основани на уважително възпитание и критично политическо образование⁴. Чрез него тя е част от публичния образователен канон с цел политическата зрялост на нейните членове.

1. Различни социални събития, прояви на расизъм и насилие в местната общност ще наложи определени позиции и нагласи измежду младото поколение. Младежките работници трябва да се сблъскват с тези теми открито и с демократични подходи.

2. Националистите виждат себе си на ръба на национален преврат. Както всички фундаменталистки идеологии, те се стремят към условия на гражданска война и социална загуба на контрол, за да предявят политически претенции в последствие. Те не са партньори в гражданските дебати и демокрацията. Техните действия са стратегически и се ръководят от емоции като страх и лишения.

3. Неонацисти, нацистки хулигани и други хора, замесени в фашистки структури и националистически сили никога не са и не могат да бъдат обект на младежката работа. Те не могат да се използват като инструмент за техните лични цели. Има нужда от диференциация. Образованието може да се основава само на професионална връзка и е поставено в колективно разработени педагогически съюзи.

4. Младежката работа не осигурява спешни решения. Би било фатално да се следват желанията на тези, които искат младежката работа да разреши и омиротвори текущите проблеми. Разочароващите преживявания и обезценяването на младежката работа в Саксония не трябва да води до надценяване на потенциала ѝ. Местните партньори за сътрудничество и експерти за насърчаване на демокрацията следва да бъдат включени в разработването и планирането на стратегически интервенции за младежка работа. Целта трябва да бъде установяването на постоянни взаимни стратегии и дейности в рамките на добре функциониращи мрежи.

5. Заключение, извлечени от теорията на екстремизма, която предлага „ляво срещу дясно“, не помагат нито на работата в младежката област, нито на демократичната ангажираност срещу расистки и националистически мобилизации. Младежките работници не са продължение на общинската политика. Концепциите, базирани на горепосоченото, предлагат утопични и теоритични измерения на промотирането на демокрацията. **Младежката работа може да анализира ситуацията на получателите и е критично образование в най-добрия смисъл на думата.**

6. Младежката работа като критично образование има колективно изискване. Тя може да отразява отделни проблемни области в социалните отношения. Ето защо е възможно да се предложат нови възможности за действие на младите хора. В резултат на това съществуващите механизми на власт и изключване са отразени.

7. Социални структури, оформени от пазарни интереси и йерархични конфликти причиняват преживявания на мергинализация и криза за младите хора. Младежката работа трябва да се справи с тези анти-еманципаторски преживявания и да даде път на помощ и преговори.

⁴ Виж Ahlheim, Klaus / Ahlheim, Rose (2018): Автономия вместо послушание: До образование след Аушвиц. Ulm, с.36

8. Ежедневните преживявания формират начина, по който възприемаме емоцията и това определя и до голяма степен действията ни. Важно е да се обърне внимание на съществуващите страхове и преживявания на младите хора, за да не се натрупва негативизъм и нарушаване на човешките права в последствие.

9. Младежката работа разглежда младите хора като независими личности и хора, които взимат самостоятелни решения. Следвателно и социалните примери и поведение се разглеждат индивидуално.

10. Младите хора могат да бъдат разглеждани като “разноцветни” групи. Разделяйки ги, ще спомогнем за извеждането на по - специфични нужди и по – конкретни действия на младежките работници в този контекст. В процесът на работа, трябва да се гарантира постоянната рефлексия върху действията и постигнатия резултат, както и да се използва дескриптивен език за описание на даден конфликт или ситуации.

11. Младежките работници се нуждаят от ясна позиция относно демократичните ценности и човешкото достойнство. Това отношение трябва да бъде изразено устно и отразено в начина на построяване в обучителната програма. Целта е да се развие професионална среда, която овластява младежките работници да създадат екипи на работното си място и по време на работа с техните целеви групи.

12. Младежката работа е част от социално-педагогическите структури. “Младежката работа като ангажираност и образователна работа приема сериозно реалния свят и се опитва да намери понятия, в които да стане по-реалистична”⁵.

13. Конфликтите са част от демократичните общества. Целта на политическите дискусии в хода на преговорите е да се формулират и диференцират интересите, за да се установят неизбежни принципи, които могат да се приложат и да подкрепят едно модерно и еманципирано общество. Всички ангажирани страни следва да се позиционират съзнателно.

14. Младежките работници, както и техните институции, трябва да квалифицират професионалния контекст, за да съответства на тези принципи. В същото време има нужда от промяна в перспективите, свързани с младежката работа като професия. Политическо промотиране и разработване на национални и европейски предложения са също необходими в цяла Европа.

Професионалистите в областта на младежката работа и техните политически партньори колективно трябва да се борят за необходимите ресурси. Надяваме се, че това решение ще подейства като отправна точка за нуждите, които младежката работа всеки ден трябва да адресира. Важно е да се обмислят и случаите, почерпени от досегашната практика, както и да бъдат документирани. Местната среда трябва да бъде разглеждана и взета под внимание, сътрудничеството трябва да бъде установено. Само тогава е възможно да се коригират личните позиции, за да постигнем еманципирано общество.

⁵ Кентлър, Хелмут (1970): Младежката работа като просвещение. В: Мюлер, С. Волфганг и др .: Какво е младежката работа? Мюнхен, стр.49

Стратегическо планиране в работата с младежта

Информационно обучение

Неформалното обучение произтича от участието на обучаемия в дейности, които не се предприемат с цел.

Това е неволна и неизбежна част от ежедневието. По тази причина понякога се нарича експериментално учене.

То се извършва изключително случайно. Ето защо не е възможно планирането на процеси на неформално обучение, но младежките работници могат да предоставят неформални образователни условия, при които е по-вероятно да се случат определени обучителни преживявания

Характеристики на сферата

Младежката работа като част от социалната работа се характеризира с плавност и високо ниво на сложност. Младежта като целева група не е хомогенна. Поради тази причина дейностите и услугите трябва да се основават на базата на реални случаи и индивидуалните нужди на младежите, като се вземе под внимание различията, произтичащи от пол, етническа принадлежност, култура, здраве, място на пребиваване, социално-икономическа ситуация и други.⁶ Освен това тези препратки могат постоянно да се променят, тъй като нямаме една определена работна група. Младите хора използват услугите за младежка работа нередовно и темите се променят в зависимост от това, което ги вълнува. Който е участвал в даден проект или инициатива от началото, може да спре да го посещава в края и обратно, защото присъствието е изцяло на доброволно ниво. Настройките на младежката работа са много по-малко формализирани и предсказуеми, отколкото в друга образователна среда, като на пример училището. Това прави много по-трудно стратегическото планиране и прилагане на образователни похвати.

⁶ https://www.hm.ee/sites/default/files/nak_eng.pdf

Необходимостта от стратегическо планиране

Младежките работници имат професионални мандати и убеждения, които изискват от тях да си поставят теми за стимулиране и подкрепа на дейности, които допринасят за личното и социално развитие на младите хора⁷. Освен това има специфични възможности за демократично образование в младежката работа. Ученето е вградено в ежедневните дейности и ситуации. Холистичният, ориентиран към живота подход и ориентиран към младежката работа, дава възможност за по-пряк учебен опит, отколкото напр. само познавателни, абстрактни обучителни преживявания в училище.

Стратегическото планиране има централна роля за видимата перспектива за обучение и за проектирането на дейности в съответствие с ясни учебни цели, които са от значение за младите хора, които участват. Въпреки че има много структурни непредвидени обстоятелства в младежката работа, стратегическото планиране е възможно и освен това е необходимо за младежките работници, за да изпълняват своите педагогически задачи. То им дава възможност да създадат условия за младежка работа като учебна среда, в която някои обучителни преживявания могат да станат по-вероятни. И не на последно място, стратегическото планиране е съществен аспект от професионалното действие за превръщането на собствените подходи и интервенции в прозрачни и комуникативни за колегите и заинтересованите страни.

Неформално обучение

Неформалното образование се осъществява извън формални учебни среди като училища.

Настройките, съдържанието и методите са най-вече планирани, но и гъвкави според променящите се нужди и групова динамика.

То се фокусира върху творчески, мултимодални методи на обучение, които се харесват на различни видове обучение и разбиране.

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

Професионална среда

Допълнителна информация



Повече подробности за квалификациите и компетенциите в демократичната младежка работа ще намерите в учебната програма ЕЕОВ, също разработена в това стратегическо партньорство. Учебният план може да се използва за разработване на допълнителни обучения или за индивидуално обучение и повишаване на компетентността:

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

Цялото планиране се основава на професионалното отношение на младежкото лице. Професионалното отношение означава специфични компетенции в измерението на знанието, уменията и отношението. Обичайно действа като компас, с който младежките работници могат да заемат позиция и да действат в момент на предизвикателни ситуации, както и да направят избор на педагогическите интервенции и действия.

Основните компетенции в контекста на дейностите за намаляване на расизма и насърчаване на демокрацията включват следните аспекти:

- Ориентация към правата на човека и етичната осведоменост: Човешките права трябва да бъдат основната референция в работата с младежта, особено тези, които проявяват дискриминационни нагласи, но също така и с тези, засегнати от дискриминация и изключване. Младежките работници трябва да действат в съответствие с общата работна етика и принципи като отвореност и приобщаване, противопоставяне на дискриминацията, признаване на разнообразието и отчитане на интересите на техните целеви групи.
- Познаване на дискриминацията и дискриминационните нагласи: Индивидуалните дискриминационни нагласи са свързани с хегемонистки дискурси и представителства, които произтичат от социалните структури на господство и дискриминация. Те се развиват в индивидуални преживявания на социализация, взаимодействия и разкази, които се случват в прекия микро-системен живот като семейството или из между връстници. Младежката работа трябва да допринесе за деконструирането на обобщаващи откази. Въздействието на дискриминационното поведение върху засегнатите лица трябва да бъде взето на сериозно и трябва да се даде подкрепа и овластяване.

-Джендърна осведоменост: дискриминацията по полов признак под формата на сексизъм и хомофобия са част от проблематичното поведение и нагласи в условията на младежката работа, които трябва да бъдат разгледани. Джендър нормите от друга страна работят върху поведението, интереси, взаимодействия и възприятия. Те могат функционално да демонстрират расистки нагласи, като чувството, на това да се направят на по – силен мъж като се сбият с непознати пред дадено момиче. Младежният работник се нуждае от знания за половите норми и тяхното проявление в процеса на социализация, за да работи критично върху тях.

-Методически действия: Младежките работници трябва да разработят систематични стратегии за предотвратяване на расизма и други откази със съответно развито отношение.

Тези подходи трябва да се основават на научни знания, както и на трудов опит. Освен това младежките работници е необходимо да притежават разработени педагогически умения и компетенции като комуникативни умения или способност да се справят с конфликти.

Логическият модел като инструмент за стратегическо планиране и оценка

Логическият модел е инструмент, който се използва от повече от 20 години от младежките работници. Моделът описва логически връзки между програмните ресурси, дейности, резултати, аудитория и кратки, междинни или дългосрочни резултати, свързани с конкретен проблем или ситуация. След като една програма е описана от гледна точка на логическия модел, могат да бъдат идентифицирани критични мерки за изпълнение.

Тук предлагаме на младежките работници да използват *логическия модел*, когато работят по теми за насърчаване на демокрацията и превенция на расизма с младите хора. Макар да изглежда ясно, че целта на тези опити е да се намалят расистките нагласи и да се създадат по-приобщаващи младежки работници, понякога им е трудно да решат къде да започнат и как да прилагат ефективни педагогически интервенции. Това е практическа глава за методологичния подход за прилагане на адекватни и привлекателни процеси на превенция и интеграция. Логическите модели могат да бъдат значим инструмент за пространствено планиране, когато младежките работници се справят с дискриминацията в работата си с младите хора и в рамките на общността. Тя дава възможност за оценка на проектите / дейностите на всички етапи.



Мислете стратегически и планирайте систематично

Младежките работници, като фасилитатори за успешното подпомагане на ученето, развитието на личността и интеграционните процеси, са компетентни професионалисти, които имат голям опит да отговорят на множество въпроси, които младите хора въвеждат в контекста на младежката работа.

От институционална страна недостатъчното наличие на ресурси, особено финансови и

Допълнителна информация



Повече за логическия модел като инструмент за планиране ще намерите в доклада „Проектиране и изпълнение на дейности, използващи логически модел“, създаден в това стратегическо партньорство

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

материални, винаги се задълбочават във време на икономическа стагнация и рецесия, което от своя страна предполага ясни усилия за оптимизация, ефективност и ефикасност. Като се добавят двата компонента - личен и институционален, изглежда ясно, че дейностите трябва да се прилагат стратегически. Проектирането и следването на набор от стъпки за изпълнение и спазване на няколко основни принципа може да бъде добра точка за професионално ориентиране и ориентиране в ежедневните работни ситуации. В същото време тези стъпки не могат да се приемат като фиксирани и стабилни. Според променящата се ситуация младежките работници трябва непрекъснато да отразяват образователните процеси и при необходимост да коригират първоначалните си планове.

Що се отнася до процеса на изграждане на дейности чрез логически модел, от основно значение е да се помисли за пред и пост-проектната фаза (дизайн), за дейността/проекта (изпълнението) и за етапите след приключване на дейността/“след-проект“ (оценка и разпространение) с цел изграждане на ефективен отговор на поставените цели. Прилагането заема специална роля от процеса. Но, тъй като социалните ситуации са сложни и не са напълно предвидими, конкретното оформяне на тази част е по – скоро свързано с професионалния опит на младежките работници и учителите. Какво всъщност ще се случи може да бъде повлияно от доброто планиране. Тъй като логическият модел е съобразен с професионалните действия, особено като инструмент за планиране на

дейности и инструмент за тяхното оценяване в края на краищата, ние ще се съсредоточим върху фазите преди и след дейността в следващите глави.

Прилагането на логическия модел като средство за планиране позволява прецизна комуникация за целите на проекта, компонентите на проекта и последователността на дейностите и постиженията. Освен това дейностите, които първоначално са разработени с оглед на желанния резултат, е много по-вероятно да дадат полезни заключения по време на етапа на оценка.

Стъпка 1: Първоначален анализ на ситуацията

В началото на всяко стратегическо планиране стои задълбочено проучване на ситуацията, проблемите и предизвикателствата, пред които са изправени младежките работници. Този ситуационен анализ следва не само да се съсредоточи върху младите хора като най-очевидната целева група, но и да вземе под внимание други важни аспекти на пример включените участници. В първата стъпка многостранният анализ на ситуацията увеличава сложността и следователно отстъпва на разнообразието от интерпретации. Това би трябвало да помогне за предотвратяването на прибързани преценки и да даде възможност да се видят корелации, които осигуряват подходящи начални точки за професионални интервенции. Анализът на първоначалната ситуация може да покаже допълнителни опции, които да са били пропуснати в началото.

Придобиване на перспектива, фокусиране

Анализът на ситуацията е базата, на която младежките работници ще изберат своя фокус за по-нататъшни действия. Показал ли е анализът, че младите хора, с които работя проявяват расистки нагласи или поведение? Или виждам ли предизвикателството в общностните дискурси и развитието на социалната среда? Има ли риск моята целева група в тази среда да прояви и да увеличи расистките и други дискриминационни нагласи? Или нуждаят ли се от безопасни пространства и овластяващи дейности и услуги, тъй като това пряко засяга развитието? Отговорите на тези въпроси ще покажат по-нататъшното планиране. Също така ще определят целевата група и следователно ще очертае възможностите за определяне на цели, избор на съдържанието както и намиране на подходящи методи. Анализът на ситуацията в много случаи показва повече от едно струпване на проблеми, което може да се превърне в цел на интервенцията на младежката работа. Затова е важно младежките работници съзнателно да поставят фокус на планираната от тях програма/ дейност.

Кои ресурси имате на разположение?

Младежките дейности и услуги не се провеждат във вакуум. За реализиране на дейности и проекти, както и за оформяне на съществуващите пространства и места по начин, по който те се превръщат в стимулираща среда за учене, развитие и промяна, е необходим персонал или доброволци, които да се занимават с това и да имат експертни познания по темите. Нужни са и време, пари, пространство (пространства), мрежи от контакти и отношения, което позволява по-широк достъп до ресурси. Според това какви ресурси са налични или могат да бъдат мобилизирани определя кои конкретни проблеми могат да бъдат ефективно насочени. Така анализът на ситуацията помага да се повиши осведомеността за присъщите предизвикателства, дължащи се на структурни условия или институционални ресурси. Може в това отношение да покаже отправни точки за по-обща интервенция като получаване на повече признание в общността, изграждане и разширяване на

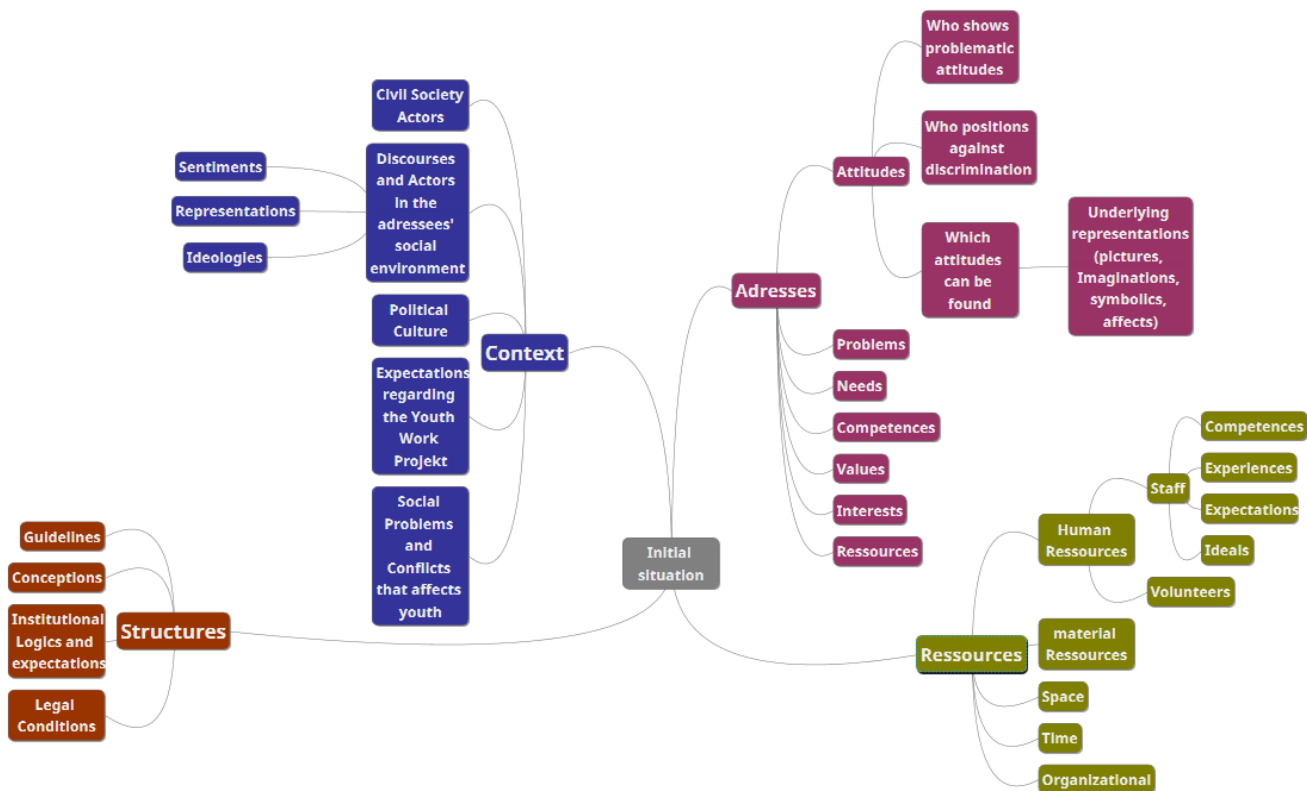
професионалните мрежи с другите участници от гражданското общество, разработване и актуализиране на организационната концепция с всички членове на екипа.

Визуализация

Визуализационните техники помагат да се видят и запазят работните резултати. Най-лесната форма е да се изпише планираната дейност(и) на лист хартия. Друг полезен инструмент за анализ на първоначалната ситуация може да бъде ползването на мисловни карти. Това е лесен начин да помислите, без да се притеснявате за реда и структурата. Мисловните карти ви позволяват визуално да структурирате идеите си и да ги разширявате свободно по всяко време. Това дава възможност да се добавят нови аспекти и идеи дори в по-късен етап на планиране, когато нещата се променят и трябва да се върнете към анализ на ситуацията или да навлезете по-задълбочено в някои аспекти.

Помислете с колегите си и членовете на екипа относно съответните данни и информация за вашия анализ на ситуацията. За вдъхновение можете да използвате работния инструмент с примерни въпроси и аспекти по-долу. Съберете ги на флипчарт или върху метакарти и ги структурирайте по начин, който ви е от полза. Можете също така да използвате цифрови инструменти за това. За груповата работа в екипа препоръчваме картите като по-практичен и по-интерактивен метод.

Работен инструмент 2: Карта на съзнанието за анализ на ситуацията⁸



⁸ Получено от Лемп и други (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>

Стъпка 2: Задаване на цели (целеполагане)

Творчески начини за размисъл върху очакванията, желанията и целите с младите хора:

- Неконвенционални въпроси:

"Какво ще стане, ако спечелиш от лотарията" или "Ако имаш три желания, какво би си пожелал/а?"

- Табло на визията:

Създаване на колаж от снимки, които представят нещата, които младите хора се надяват да подобрят, постигнат или научат

- Три звезди и желания:

Всеки младеж се появява с три "звезди" или нещата, които той / тя вече върши добре. След това те имат "желания" - нещо, върху което младежът иска да работи. Размисъл е върху звездите и как са били постигнати.

Повече по темата в разработката по целеполагане в дейностите, разработена в рамките на стратегическото партньорство:
<https://uferlos.wixsite.co>

Поставянето на цели или целеполагането е една от най-важните части на всяко планиране на дейността. Поставянето на цели може да помогне да се определи какво наистина искате да постигнете. Необходими са цели за получаване на посока и фокус. Записването на конкретни цели и даването на краен срок за постигането им дава възможност за оценка на работата след достигане на целта или преоценка на процеса в случай на неуспех.

Множество интереси и преговори

Поставянето на професионални цели в работата с младежи зависи основно от интересите и очакванията на участниците. Това е особено вярно за младите хора и младежките работници, но и други перспективи в социалната среда или институционалните контексти оформят процеса на поставяне на цели. Затова трябва да се намери и договори консенсус.

Поставяне на цели стъпка по стъпка

Анализът на ситуацията е основа за намиране на няколко интереса и очаквания на значимите участници. Идентифицираните тук проблеми предполагат отправни точки за това какво трябва да се промени и как трябва да бъде променена ситуацията.

Младите хора трябва да бъдат активно включени в този процес и да имат възможност да формулират своите желания. Но особено, когато младите хора изразяват дискриминационно мнение, желанията и очакванията могат да бъдат далеч от това, което е професионално приемливо и в съответствие с етичните принципи на работа (напр. „Ние не искаме да споделяме едно и също място с младежи бежанци“). Младежният работник трябва да разбере какво мотивира тези желания и да се опита да намери по-обща зад тях. Тук креативните, игрови методи могат да помогнат да се получи идея и представа за ситуацията (вижте карето „Творчески начини да се отразят очакванията, желанията и целите с младите хора“ вляво).

Сега желание може да бъде формулирано като по-обща основна цел, които описват резултата, който трябва да бъде постигнат. Целите могат отново да бъдат разделени на вторични цели, които описват специфични аспекти по отношение на основната цел и остановите “умни” цели на действие, които да операционализират вашите цели и да се стремят към тези механизми, които младежките работници действително могат да създадат, за да постигнат желаните резултати. (за критериите S.M.A.R.T. вижте полето отстрани). На „несъгласните“ цели (по които има разногласие) също трябва да им се обърне внимание на по-късен етап. Те биха могли да бъдат отразени в намирането на професионална обосновка за тяхното отхвърляне или може да се променят с времето.

Задаване на s.m.a.r.t. цели на действие:

специфичен
измерим
привлекателен
реалистичен
навременен

Работен инструмент 3: Договаряне на цели⁹

	Гледна точка А (напр. Младежта)	Гледна точка Б (например други участници)	Гледна точка на младежките работници
Оценка на ситуацията Какъв е проблемът?			
Позоваване на социалните неравенства Основни социални норми, изисквания, позиции, които правят поведението на участниците субективно функционално (напр. Пол)			
Перспектива за промяна Кой или какво трябва да се промени?			
Цел / Желано бъдеще Как би трябвало да изглежда ситуацията в близко бъдеще, за да можем да кажем „Това си струваше“? Как би изглеждал светът, ако проблемът е решен?			
Позоваване на социалните неравенства			
	Основна цел	Вторични цели	Цели за действие
Цели по, които сме постигнали съгласие Споразумение между всички участници		1. 2. ...	1. 2. 1. 2. ...
Несъответстващи или несъгласни цели			

⁹ Получено от Spiegel (2011). Методически действия в социалната работа. Мюнхен: Ернст Райнхардт

Стъпка 3: Намиране на дейности и формиране на ситуации

Тази стъпка зависи от средата, както и от мотивацията и интересите на целевата група. В един международен младежки обмен по определена тема може да се очаква от участниците да реализират групови дейности във формализирани работни срещи или екскурзии. В контекста на отворената младежка работа дейностите често са по-малко формализирани и много теми се обработват в неформални разговори или по време на ежедневни дейности (например, докато играете джаги). Въпреки това в много случаи може да е добре да опитате нещо ново или да промените перспективите си. Формалните методи

и упражнения могат да се изпълняват под формата на игри, а възможностите за неформално обучение по време на свободното време могат да бъдат ползотворно използвани в проектите за неформално образование.

Допълнителна информация



Повече по тези теми, тяхното значение и как да ги адресираме заедно с младите хора ще откриете в разработката "Кои теми са атрактивни и подходящи за образованието по политически и граждански въпроси", създадена в рамките на това Стратегическо партньорство.

<https://uferlos.wixsi>

Съответно съдържание

Има теми, които младежките работници искат или трябва да използват спрямо своите цели, лични интереси и знания. Общите теми в демократичната младежка работа могат да бъдат напр. активно (европейско) гражданство, миграция, социална справедливост, нетърпимост и дискриминация, религия, защита на идентичността или околната среда. Предизвикателството е да се намери съдържание, което да привлича младите хора и което е от значение за тях. Затова то не трябва да бъде твърде абстрактно, а по - скоро свързано с житейския им опит и културна среда. Това означава да се търсят „големите“ обществени и политически въпроси, които срещаме в ежедневието, например правилата за разговори и отговорности в младежкия клуб заедно като част от демократичното участие, доброволството като активно гражданство или неформални дискусии за текущите инциденти в пряката социална среда. Методите и форматите трябва да бъдат близки до интересите на младите хора и да бъдат концептуализирани основно като експериментални. Пример за това е използването на дигитални инструменти, предлагане на творчески дейности, организиране на спортни събития и други. И тук творчеството на младежките работници и осведомеността за интересите на техните адресати са търсени.

Работен инструмент 4: Планиране на методите¹⁰

1) Към какво се стремя с тези методи, кои процеси искам да иницирам?	
2) За кого е лесен този метод? (шумно, тихо, разсъдливо, свързано с езика, физическа способност, необходимите двигателни умения, четене / писане, работа в екип, ...)	
3) За кого е труден този метод? (виж предишната колона)	
4) Възпроизвежда ли този метод потенциално съществуващи изключения? (отнасящи се до динамиката на групата)	
5) Дали този метод рискува да възпроизведе социални условия на господство *?	
6) Дали този метод носи риск от наранявания / обиди / (пре) -травматизация?	
7) Ако да, за 4-6: Как мога да се справя с това по подходящ начин? (Превенция, заемане на дискусия, защита на лица, разделяне на групата, търсене на помощ, не се използва методът и т.н.)	

¹⁰ Получено от „Intersect Violence Toolbox“ <https://igiv.dissens.de/the-toolbox/english.html>

Избор на методи при формализирани и формални образователни дейности

Имайки предвид въпросите по съдържанието, сега е важно да се уточнят педагогическите интервенции. В по-формализираните образователни формати като семинари, обучения и други, това означава преди всичко да се намерят и планират подходящи упражнения или методи, които да отговарят на съдържанието според определените цели. Има много методи и добри практики, до които младежките работници могат лесно да получат достъп¹¹. Важно е да се има предвид, че всяка от тях е разработена и приложена в определен контекст. Често проблемите са сходни в различните социални кръгове и местна реалност. Младежките работници трябва да са наясно с това, когато искат да прилагат тези методи за тяхната цел. Работен инструмент 4 помага да се обмисли потенциалът и рисковете от определени дейности по отношение на някои участници и възпроизвеждането на изключване и дискриминация.

Определяне на стъпки за действие в неформални ключови ситуации

Ако контекстът е по-неформален и дейностите не могат да се планират, тогава е редно да се постави акцент върху оформянето на ключови ситуации. Това са (проблемни) ситуации, които се случват редовно или се разглеждат като важни възможности за младежките работници да действат и реагират по педагогически начин (напр. работа с расистки или сексистки изявления). Работен инструмент 5 ще подпомогне младежките работници в тяхното систематично обсъждане на подобни случаи, както и в опитите им да намерят възможни стъпки за бъдещи действия. Общото съгласие по основните принципи на работа и насоките в екипа е основната база за професионална реакция в подобни ситуация. Тя ще насочва действията на различните членове на екипа в индивидуалните етапи според споделени професионални ценности и разбирания. За да натрупаме впечатление дали определени педагогически интервенции имат някакво въздействие, младежките работници трябва да мислят за показатели (поведения, изказвания, процедури), които показват положителна промяна към предварително определени цели и действие. В крайна сметка е възможно да се определят конкретни стъпки за действие и работни принципи, които да ръководят отделните интервенции и реакции подходящи за дадена ситуация в бъдеще. Действията на участниците са автономни и следователно не могат да бъдат част от планирането, но младежките работници от своя страна могат активно да влияят върху нагласите и изграждането на младежките поведенчески норми чрез техните педагогически методи.

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

Работен инструмент 5: Разработване на стъпки за действие в ключови ситуации¹²

Ключово ниво:	цели, работни принципи и насоки за действие:	показатели за постигане на целите	стъпки на действие
<p>ключова ситуация:</p>	<p>цели, работни принципи и насоки за действие:</p> <p>цели на действие:</p> <p>принципи на работа и насоки (кои основни нагласи благоприятстват постигането на целите? Какви насоки могат да се извлекат от това?)</p>	<p>(как разпознаваме постигането на целите?)</p>	<p>(Кой какво трябва да прави? Кога? И как?)</p>

¹² Получено от Spiegel (2011). Методически действия в социалната работа. Мюнхен: Ернст Райнхардт

Стъпка 4: Разглеждане на резултатите

Младежките работници най – вече мотивирани да изпълняват проекти и дейности свързани с младите хора е това, тъй като те имат по – голяма нужда от това. Последващата оценка често се възприема като досадна, отнемаща време, излишна, а понякога дори и като ненужна. Но само тя дава възможност на специалистите да си отговорят на въпроса дали приложените интервенции и стратегии са успешни и постигнали дадената цел. Оценките са важни за младежките работници, защото: 1) спомагат за тяхното доосъвършенстване, 2) да опознаят проблема като го разгледат от различни ъгли, 3) да повлияят за намирането на решение, и 4) ефективно да се насърчи демократичното и съвместно съществуване на младите хора. Ето защо трябва да отделите време за системна оценка.

За кого оценяваме дейностите?

Финансиращи органи и вземащи решения

Младежките работници са задължени да оценят своите дейности пред финансиращите и вземащите решения органи. Отговорните лица искат да се уверят, че финансирането е правилно освоено, и че съответните мерки имат ефект върху обществото. Често младежката работа се сблъсква с общ натиск от легитимност, а още повече от представителите на антидемократични и популистки позиции. Затова младежките работници трябва да съумеят да представят въздействието от своята работа на „външните лица“.

Младежка работна общност и учени

Тук липсва систематичната оценка от резултатите, постигнати чрез работата на участниците и ефектът постигнат от демократичното им включване. За това са необходими примери, които правят добрата практика прозрачна и успешна. Само по този начин подходите могат да бъдат адаптирани към други контексти и успешно прехвърлени. Споделените и утвърдени познания за ефективни подходи за справяне с расизма и дискриминацията в работата с младежта са основата за устойчива намеса и обществена превенция.

Самите професионалисти и техният собствен екип

Оценяването е особено полезно за самите младежки работници. Те получават инструмент за размисъл, за да подобрят методите си на работа както и да направят анализ на предстоящите им стратегии за влияние и достъпност. Документираните резултати могат да бъдат използвани на по-късен етап, когато спомените и впечатлението за дадена дейност са отминали или за предаване на информацията към новодошли колеги. Успехът зависи не само от качеството на младежката работа, но и от много външни фактори, върху които младежката работа има само ограничено влияние. Оценката помага за реалистичното разграничаване на педагогическите действия. Също така напредъкът може да бъде

забелязан в последствие, и да има ефект за по – дълго време. Добрата и документирана оценка помага да се проследят дори и по – малки стъпки.

Въпросът за въздействието

Резистентността на младежките работници при оценката на това, което са предложили, е свързана и с факта, че поради спецификата на посочената в началото област на работа, класическото количествено измерване на производителността не винаги е смислено и възможно. Младежката работа, насърчаваща демокрацията се отнася до нагласите и вярванията на младите хора. Промените тук се изразяват по много начини, не винаги са ясно измерими, понякога се нуждаят от време и се провеждат индивидуално в различна степен. Нещо повече, поради структурната сложност на социалните процеси, причините не могат да бъдат пряко изследвани. Дали даден ефект се дължи на педагогическа намеса, може да бъде оценено индиректно въз основа на добре обосновани хипотези, които вземат под внимание ситуации, тяхното обяснение и получените подходи. Това противоречи на технологично - разбраната логика на проекта и свързаните с него практики за оценка на непосредствения успех. Младежките работници трябва да намерят добър баланс тук и да формират професионална перспектива.

Какво да оценим?

Продукти - Резултатите са конкретни продукти и количествено могат да се измерят. Те включват материали като видеоклипове, колажи, артистични продукти, както и изявления на млади хора или резултати, свързани със специфични проучвания за обратна връзка под формата въпросници. И накрая, изявления за постигането на целевата група и броя на участниците.

Резултати - Резултатите са по-трудни за идентифициране и често по-сложни за измерване. Може да ги разберем като проследим директното им влияние върху адресатите (на пример: техните нагласи и компетенции, както и в техния житейски контекст)

Въздействие - Постигнатите резултати не са адресирани към отделни лица или групи, а институции, агенции, асоциации и други организации са обхванати от термина "въздействие". Това са често радиационни ефекти, които водят до предлагане на реализации и се считат за добри странични резултати, ако се оценят положително.

Работен инструмент 6: Контролен списък за оценка

	Резултати	Резултати	Въздействия	Нежелани резултати
	Кой е участвал / брой участници? Какво е създадено?	Какви резултати виждам в младите хора?	Кои резултати виждаме в нас и в другите?	Къде има нежелани резултати?
размисъл	(Постигнали ли сме целта си? Дали методите са подходящи? Какво казват другите (в общността)? Трябва ли да преосмисля отношението си?)			
Заклучения				

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**“.



Association Walktogether



Gefördert im Rahmen des Landesprogramms 'Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz'



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



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.