



# Program ramowy

*dla wykwalifikowanej demokratycznej pracy z młodzieżą  
przeciwko rasizmowi i dyskryminacji*



**Erasmus+**

Projekt jest finansowany przez Komisję Europejską w ramach programu Erasmus plus. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora, a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji. Cytowanie dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Wprowadzenie	3
Kontekst	4
Koncepcja i podejście	5
Dla kogo to jest?	6
Założenia teoretyczne	7
Paradygmat „radykalizacji” i „normalizacja” postaw antydemokratycznych - Strategie dla pracy z młodzieżą	8
Rozwój strategii i potencjał pracy z młodzieżą	10
Lokalne realia, różne priorytety	13
Obecna sytuacja demokratycznej pracy z młodzieżą w Europie	14
Wnioski dotyczące rozwoju jakości na miejscu	21
Jak korzystać z ramowego programu nauczania	22
Wybór modułów	22
Wymagania szkoleniowe	23
Moduły	24
Moduł 1: Praca z młodzieżą jako zawód zorientowany na prawa człowieka	25
Moduł 2: Dyskryminacja i ideologie nierówności	31
Moduł 3: Płeć i heteronormatywność	38
Moduł 4: Strategiczne wdrażanie środków zapobiegawczych	43
Moduł 5: Przetworzenie wiedzy w praktykę	48

## Wprowadzenie

## Kontekst

W ostatnich latach w Europie wzrosły antydemokratyczne, rasistowskie i nacjonalistyczne ruchy, zwłaszcza w krajach Europy Wschodniej, takich jak Polska, Węgry i Bułgaria, ale także we Francji, Niemczech i Austrii. Ruchy te stanowią zagrożenie dla wartości demokratycznych i praw podstawowych, fundamentów naszych społeczeństw. Młodzi ludzie w Europie są szczególnie wrażliwi na te zmiany i na nie wpływają, ponieważ zmniejszają one możliwości rozwoju osobistego, uczestnictwa i włączenia społecznego. Co więcej, powoduje to rozwój przejawów problematycznych postaw wśród młodych ludzi lub narażają je na ryzyko antypluralistycznych postaw uprawianych przez wrogie stereotypy i dewaluujące obrazy "innych".

Rada Młodzieży UE uznaje pracę z młodzieżą za ważną dziedzinę, która ma zapobiegać radykalizacji młodych ludzi. Podkreśla nieoceniony wkład, jaki młodzież może wnieść w pracę z młodzieżą, która może być narażona na radykalizację i wzywa do "wzmocnienia pracy z młodzieżą w interesie spójności społecznej".<sup>1</sup> Zgodnie z konkluzjami Rady dotyczy to dalszego rozwoju i poprawy jakości pracy z młodzieżą w terenie. Obecny program nauczania chce przyczynić się do tych wysiłków.

Program nauczania oparty jest na istniejących podejściach dotyczących dobrych praktyk, które okazały się skuteczne, a także na próbach znalezienia innowacyjnych zrównoważonych środków i praktyk. Program sugeruje standardy jakości aktywnie promujące demokrację w pracy z młodzieżą. Ma to na celu pomoc pracownikom młodzieżowym na poziomie lokalnym, krajowym i europejskim poprzez poszerzenie ich umiejętności radzenia sobie z nietolerancją i poszerzeniem integracji społecznej młodych ludzi.

---

<sup>1</sup> Rada Unii Europejskiej (2016): Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie na temat roli sektora młodzieżowego w zintegrowanym i międzysektorowym podejściu do zapobiegania i zwalczania radykalizacji młodych ludzi; Online: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9041-2016-INIT/pl/pdf>

## Koncepcja i podejście

Pracownicy młodzieżowi mają już solidne doświadczenie w kształceniu osób i grup młodych ludzi w polityce, (politycznym) uczestnictwie i umiejętnościach społecznych, ponieważ ich nabycie jest częścią formalnego i nieformalnego szkolenia na poziomie krajowym i lokalnym. Niedawno opublikowano model kompetencji, którego celem jest pomoc pracownikom młodzieżowym w pracy na szczeblu międzynarodowym na poziomie europejskim. Model określa podstawowe kompetencje, takie jak ułatwianie uczenia się indywidualnego i grupowego, projektowanie programów lub komunikowanie się z innymi<sup>2</sup>. Niemniej jednak, w konfrontacji z rasizmem, homofobią i innymi formami dyskryminacji wśród grup młodzieżowych i przeciwko sobie, pracownicy młodzieżowi często czują się przytłoczeni i niepewni, jak reagować i co robić. W ostatnich latach sytuacje te nasilają się z powodu zaostrzonego dyskursu dotyczącego ruchów migracyjnych i uchodźców w Europie. Aby skutecznie zająć się postawą odrzucenia i dyskryminacji, pracownicy młodzieżowi potrzebują odpowiednich umiejętności, koncepcji i strategii działania w zakresie edukacji demokratycznej i pracy integracyjnej dla młodzieży. Wiele metod edukacji antyrasistowskiej i antydyskryminacyjnej zawodzi, ponieważ brakuje im otwartości i dobrowolnego uczestnictwa w otwartej pracy z młodzieżą. Wiele koncepcji wymaga stałych struktur grupowych i średniookresowych ustawień warsztatowych, które nie zawsze można łatwo przenieść na inne lokalne konteksty, ustawienia pracy z młodzieżą lub grupy docelowe.

Program ten próbuje rozwiązać te problemy, zapewniając pracownikom młodzieżowym metodologiczną i strategiczną koncepcję działania, aby móc reagować sytuacyjnie i z perspektywą na dalszą pedagogiczną pracę z młodzieżą. Dlatego koncentruje się na wymaganych kompetencjach, aby zidentyfikować i rozwiązać problemy antydemokratycznej i gwałtownej radykalizacji postaw. Tym samym dąży do umożliwienia rozwoju kompleksowych nieformalnych działań edukacyjnych, które pasują do odpowiednich ustawień i mogą być wdrożone do codziennego (roboczego) życia. Stara się być interdyscyplinarną i stosowaną na skalę międzynarodową koncepcją kwalifikacji do pedagogicznego podejścia do postaw przeciwstawnych demokracji, takich jak rasizm i neonazizm. Możliwość wykorzystywania jest zapewniona, ponieważ program można wykorzystywać dla konkretnych grup docelowych lub utworzonych na krótki okres. Oferowane są elastyczne ramy, które pracownicy młodzieżowi i szkoleniowcy mogą dostosować do swojej własnej dziedziny pracy i zespołu. Koncepcja programu nauczania jako ramy daje możliwość dostosowania tematów do specyficznej lokalnej sytuacji i otoczenia, a także do łączenia i organizowania ich w formach dalszej edukacji i szkoleń.

Program nauczania ma być pierwszym krokiem do poprawy jakości demokratycznej pracy z młodzieżą i zapobiegania radykalizacji postaw. Wymaga to dalszej oceny za pośrednictwem innych europejskich organizacji młodzieżowych. Obejmuje różne podejścia do pracy z młodzieżą w celu zwalczania rasizmu, przemocy i nietolerancji, biorąc pod uwagę specyficzne pochodzenie i charakter organizacji uczestniczących w odniesieniu do krajów, w których się znajdują.

---

<sup>2</sup> Patrz <https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/tc-rc-nanetworktcs/youthworkers-competence-model/> abgerufen am 07.08.2018

Dla kogo to jest?

Program nauczania jest koncepcją oferującą konkretne sugestie i treść kursu dla pracy z młodzieżą promującą demokrację. W związku z tym jest on skierowany przede wszystkim do prowadzących szkolenia o pracy z młodzieżą. Mogą go używać do planowania kursów szkoleniowych i oceny własnej praktyki. Treść programu opiera się na wiedzy fachowej z zakresu dobrych praktyk i wynikach badań naukowych na ten temat.

Co więcej, dokument zawiera przegląd niezbędnych kompetencji, które pracownicy młodzieżowi powinni posiadać w przypadku pracy w otoczeniu antydemokratycznych wartości. Program nauczania pomoże pracownikom młodzieżowym wzmocnić ich praktykę zawodową poprzez oferowane strategie rozwoju, a także umożliwi im odkrywanie zasobów, które już mogą wykorzystać.

Wreszcie, program ma stanowić podstawę do dyskusji między ekspertami, organizatorami szkoleń dla młodzieży i zainteresowanymi stronami w dziedzinie promowania demokracji poprzez pracę z młodzieżą. Program zawiera sugestie dotyczące zmian lokalnej polityki młodzieżowej i finansowania, a także argumenty przemawiające za publicznym uznaniem demokratycznej pracy z młodzieżą za zawód oparty na głębokiej wiedzy i umiejętnościach.

## Założenia teoretyczne

Dr. Nils Schuhmacher, Uniwersytet w Hamburgu

## 1. Paradygmat "radikalizacji"

Odchylenia, ryzyko i niebezpieczeństwa związane z orientacją polityczną lub stereotypami są coraz częściej omawiane w kategoriach "radikalizacji". Ogólnie termin ten odnosi się do procesów prowadzących do postaw niezgodnych z wartościami, normami i koncepcjami społeczeństwa. Ponieważ jest to tylko przybliżona definicja, ważne jest, aby pamiętać, że podstawowe procesy i problemy są znacznie bardziej skomplikowane. Poniższe sześć punktów pozwala przybliżyć złożoność pojęcia "radikalizacji".

(1) Termin ogólnie odnosi się do różnych poziomów myślenia (zwłaszcza "ideologicznych"), działania (szczególnie "przemoc") i poziomu społecznego (przynależność). Jednak konkretne interakcje poszczególnych elementów często pozostają niejasne.

(2) Zakres pojęć (takich jak "ekstremizm" i "terroryzm") albo nie jest w ogóle określony, albo często jest stosowany bezkrytycznie. Nie oznacza to tylko, że terminy te występują na różnych poziomach. Istnieje również tendencja do postrzegania procesów "radikalizacji" wyłącznie z perspektywy nadchodzących najgorszych scenariuszy.

(3) Procesy "radikalizacji" nie są uważane za wielowymiarowe, gdy w rzeczywistości istnieją elementy, które można zidentyfikować w tych procesach: na poziomie subiektywnym można zidentyfikować motywy rozwiązania problemu zidentyfikowanego u jego podstaw, a także celowe przekraczanie społecznie ustalonych ograniczeń myśli i działania, które mogą skutkiem autoprogramowania przez popkulturowy "radikalizm".

(4) Ustanowienie tego terminu jest ściśle związane ze zjawiskiem islamizmu, ale coraz częściej stosuje się go w przekroju, ignorując charakterystykę poszczególnych zjawisk. Głównym pytaniem jest jednak, w jaki sposób i w jakich punktach demokratyczne wartości, normy i idee społeczeństwa w takich procesach są kwestionowane i jak te tendencje są wyrażane komuś.

(5) Dyskusja skupia się na odchyleniach nastolatków w odniesieniu do przemocy fizycznej, ignorując jednocześnie procesy "radikalizacji" zachodzące wśród usytuowanych osób dorosłych.



(6) Debata na temat "radikalizacji" wykazuje tendencję do ignorowania wzajemnych zależności między takimi procesami a rozwojem społecznym, interakcjami i stereotypami.

## 2. "Normalizacja" postaw antydemokratycznych

Ostatnie trzy punkty wskazują w szczególności, że korzyści płynące z koncepcji radykalizacji są ograniczone, gdy zostają przeniesione do kontekstu pracy z młodzieżą zorientowanej na prawa człowieka, której celem jest promocja demokracji. Jest tak dlatego, że rasistowskie i dyskryminacyjne postawy wśród młodzieży nie są rozumiane jako zwykłe "odstępstwa". Przeciwnie, często odzwierciedlają one postawy, które są dostępne i akceptowane w społeczeństwie oraz w bezpośrednim otoczeniu społecznym. Młodzi ludzie są "radikalizowani" tylko wtedy, gdy podejmują i intensyfikują te postawy. Oznacza to, że problemu z kwestionowaniem wartości i norm demokratycznych nie można po prostu wyjaśnić jako "problemu młodzieży", ale przede wszystkim jako problem dorosłego świata. Patrząc na bieżące wydarzenia w wielu europejskich społeczeństwach, należy przynajmniej stwierdzić, że tzw. prawicowe partie populistyczne zyskują ogromne znaczenie polityczne, a po części mają reprezentację rządową. Jednocześnie stanowiska wobec uchodźców, migrantów i udziału mniejszości społecznych mają silny wpływ na przebieg debat publicznych, a przez to zmieniają klimat społeczny. Procesy te wyrażają fundamentalne tendencje antydemokratyczne, powodując przesunięcie granic pomiędzy tym, co uważane jest za społecznie akceptowalne (i usytuowanym w "środku"), a tym, co wydaje się nie do zaakceptowania (określane jako "ekstremizm"). Dyskurs o radykalizacji postaw skupiający się na przemocy wśród młodych ludzi zaciemnia te procesy. W rezultacie stwarza to ryzyko niedoszacowania politycznych implikacji bieżących wydarzeń, a także koncepcji, które pomijają źródło problemu.

## 3. Demokratyczna praca z młodzieżą

Biorąc powyższe pod uwagę, praca z młodzieżą, skonfrontowana z ideologiami i postawami nierówności, może obejmować aspekty "zapobiegania radykalizacji postaw". Jednocześnie, oczywiście, zawsze ma na celu integrację społeczną młodych ludzi. Przede wszystkim jednak należy go rozumieć jako praktykę pedagogiczną, dzięki której demokratyczna interakcja jest możliwa i namacalna.

Praca z młodzieżą stoi przed dwoma wyzwaniami. Z jednej strony, demokratyczna praca z młodzieżą nie może zostać wyczerpana w identyfikowaniu i radzeniu sobie z "ryzykiem odchylenia" w sensie zapobiegania. Raczej logicznym rdzeniem jest przede wszystkim konkretne wsparcie młodych ludzi w projektowaniu odpowiedzialnego stylu życia. Zajmując się koncepcjami admawiające równość, należy uznać, że te idee i wynikające z nich zachowania nie są wynikiem "uwodzenia", "prania mózgu" i "błędów". Raczej młodzież podejmuje decyzji, które są subiektywnie postrzegane jako poprawne i spójne, a zatem funkcjonalne w kontekście radzenia sobie z życiem. To daje możliwość rozpatrywać pracę z młodzieżą, jako praktykę kształtującą tryb życia nastolatków, której celem jest pokazać i nauczyć lepszym sposobem zachowania. Demokratyczna praca z młodzieżą dąży do zmiany warunków w celu zainicjowania procesu samorozwoju.

Jednocześnie demokratyczna praca z młodzieżą nie może nie uwzględniać warunków społecznych i społeczno-przestrzennych, które okazują wpływ na rozwój młodych ludzi i na samą pracę z młodzieżą.

Koncepcja integracji opiera się na wiedzy z praktyki pedagogicznej, że informacja na zajęciach nie może być sprzeczną z doświadczeniami samej młodzieży. Pod tym względem oczywiste jest, że demokratyczna praca z młodzieżą nie powinna być pomyślana jako "suche ćwiczenie", ale jako praktyka, która otwiera przestrzeń doświadczenia. Jednak młodzi ludzie nie tylko zdobywają doświadczenie w procesie edukacyjnym, ale także w rodzinie, poprzez kontakt z rówieśnikami, obserwując społeczeństwo i kontekst dyskursów politycznych w świecie dorosłych. Tak więc demokratyczna praca z młodzieżą stoi zawsze przed zadaniem pracy w społeczności, pozostawania na widoczności i wykonywania społeczno-politycznego obowiązku w sferze swoich możliwości. Obowiązek ten nie odnosi się do ogólnej prewencji "radikalizacji". Zamiast tego demokratyczna praca z młodzieżą staje przed zadaniem opracowania i uwidocznienia merytorycznej idei demokratycznych wartości i norm w swojej praktyce.

## Wypracowanie strategii i potencjał pracy z młodzieżą

Kai Dietrich, AGJF Sachsen e.V.

Praca z młodzieżą zapewnia przestrzeń dla młodych ludzi, gdzie mogą doświadczyć pewności, różnorodnych spotkań i demokratycznej edukacji. Praca z młodzieżą ciągle stoi przed wyzwaniem, aby kontekstualizować swoje działania społeczno-pedagogiczne i odpowiednio się do tego dostosować. Często w okolicznościach związanych z pracą z młodzieżą zawodowcy odczuwają presję, by przeciwstawić się masowym rasistowskim resentymentom i odczuwają pilną potrzebę podjęcia bardziej ogólnych wysiłków na rzecz demokratycznej edukacji i odejścia od strategicznych środków, które przewidują długofalowe oddziaływanie. Pracownicy młodzieżowi napotykają młodych ludzi, którzy publicznie wykazują rasizm i wrogość wobec uchodźców, a także osób LGBTQI +. W wielu przypadkach napady są przeplcone lub podparte genderowo-specyficznymi występkami. Przesiedleńców z krajów arabskich wyobraża jako nierozzerwalnie związanych z rolami przywiązanymi do płci, które odpowiednio stanowią zagrożenie dla przyjmujących społeczności, tj. transgresywna brutalna męskość i pasywna reprodukcyjna kobiecość. Jednocześnie postawy nieprzyjęcia i wrogości do pewnych grup są również skierowane przeciwko wewnątrz-społecznej różnorodności. Ludzie, którzy nie są zgodni z heteroseksualną normą dotyczącą płci i rodziny w sensie ideałów nacjonalistycznych, są często wykluczani. Są one postrzegani jako zagrożenie "od wewnątrz". W trakcie tych debat młodzież jest bardziej wrażliwa na adoptowanie odpowiednich wizerunków społeczeństwa i negatywnych przekonań politycznych.

Rada UE ds. młodzieży charakteryzuje pracę z młodzieżą jako ważną dziedzinę, która ma zapobiegać radykalizacji młodych ludzi. Podkreśla nieoceniony wkład, jaki młodzież może wnieść w pracę z młodzieżą, która może być narażona na radykalizację i wzywa do "wzmocnienia pracy z młodzieżą w interesie spójności społecznej"<sup>3</sup>. 15-te sprawozdanie w sprawie dzieci i młodzieży niemieckiego rządu federalnego w 2017 r. podkreśla również rolę pracy z młodzieżą jako ważnej instytucji edukacji politycznej. "Do pracy z młodzieżą - młodzi ludzie mogą sami zdecydować, czy i gdzie chcą być aktywni, - oni mogą wnieść własne obawy i wpływ." Praca z młodzieżą jest zatem ważną przestrzenią do samodzielnego pozycjonowania"<sup>4</sup>.

Od lat projekty zajmują się ideologią neonazistowską, nacjonalistycznymi etnocentrycznymi i antydemokratycznymi ruchami, z różnym powodzeniem. Przede wszystkim koncepcje koncentrujące się na środkach zwiększających uświadomienie stereotypów i konfrontacji argumentacyjnej niejednokrotnie

---

<sup>3</sup> Council of the European Union (2016): Conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on the role of the youth sector in an integrated and cross -sectoral approach to preventing and combating violent radicalisation of young people; Online: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9041-2016-INIT/en/pdf>

<sup>4</sup> Jugend ermöglichen. Die Jugendbroschüre zum 15. Kinder- und Jugendbericht, BMFSFJ, 2017, S. 34

pokazały swoją niedoskonałość: adresaci nie są chętni do zajęcia się tematem i zamykają się przed pedagogiką nakłaniania. Istniejąca różnorodność sprawdzonych metod i technik walki z rasizmem, nienawiścią nazistowską i edukacją promującą demokrację pokazuje, że koncepcje te pasują przede wszystkim do ustalonych grup, takich jak klasy lub warsztaty. Jedynie te formy zwracają się do młodych ludzi jako nośników konkretnych postaw nieprzyjęcia.

Podejścia ukierunkowane na proces edukacyjny, które koncentrują się na analizie postaw nieprzyjęcia i ich logiki na podstawie doświadczeń, są odpowiednie dla dziedziny pracy, która opiera się na niskim progu dostępu i orientacji na zainteresowania i potrzeby młodych ludzi<sup>5</sup>. Ten sposób jest porzyteczny w procesie profesjonalizacji pracowników młodzieżowych (patrz Dewe / Otto 2015). Praca z młodzieżą ma za zadanie wdrażanie nieformalnej politycznej edukacji młodzieży. Oznacza to poważnie potraktowanie edukacji jako nadrzędnej zasady pracy z młodzieżą i stałe dostarczanie adresatom odpowiedniej i zintegrowanej wiedzy politycznej, kulturalnej, społecznej i gospodarczej. To zadanie nie jest nowe ani nie może odnosić się wyłącznie do pola konfrontacji z neonazizmem i wrogości wobec pewnych grup. W takich warunkach nie jest pomocne odróżnianie i koncentrowanie się na przetwarzaniu przypuszczalnie apolitycznych, codziennych tematów i ich "rozwiązań" przed zajmowaniem się odpowiednimi tematami. Tylko kombinacja obu tych obszarów - działania i świadomości, - sformułowanie dla wszystkich żyjących na całym świecie pozytywnych stwierdzeń z argumentami socjopolitycznymi, można nazwać strategią społeczno-pedagogiczną w radzeniu sobie z nieprzyjęciem i promowaniem integracyjnego, demokratycznego potencjału. Przede wszystkim metodyczne podejście do pracy z młodzieżą w pozaformalnej i nieformalnej edukacji politycznej wymaga długich, geograficznie szerokich badań (zob. Thiersch 2015) znaczenia i funkcji nieprzyjęcia na poziomie indywidualnym. Natomiast wspierane są procesy pedagogiczne, które oferują jednadowe dla wszystkich perspektywy demokratyczne, wywołujące irytacje i są opracowywane (patrz Spiegel 2011) zgodnie z potrzebami adresatów.

Odniesienie do otoczenia społecznego młodych ludzi wydaje się szczególnie istotne, ponieważ przynależność i nienależność do różnych wymiarów różnorodności są identyfikowane i uzasadniane w regionalnych stosunkach społecznych. Ustawione tutaj obrazy dyskursywne działają, zgodnie z Möller, jako doświadczenie strukturyzowane przez podobieństwo reprezentantów. To pokazuje:

*"niezbędne źródło informacji na temat procesów (re)etniczacji, (re)kulturalizacji lub (re)religionizacji, przenosi genderowe normy, które mają decydującą wartość orientacyjną dla koncepcji postrzegania siebie samego dla młodych ludzi i kształtują ich nieprzyjęcie w tym zakresie. W tym kontekście komunikowane i przekazywane są m.in. zastrzeżenia o charakterze antysemickim, narodowo-etno-kulturowym, odnoszące się do statusu – i objawy paradygmatycznych zastrzeżeń się przekazuje i się upowszechnia dalej"*<sup>6</sup>.

Praca z młodzieżą musi interweniować w bezkrytyczne lub odzwierciedlone rozpowszechnianie tych oświadczeń, które mają na celu dominację, dewaluację i wykluczenie. Musi to być miejsce przesłuchania i

---

<sup>5</sup> Deinet/Sturzenhecker (2013): Handbuch offene Kinder- und Jugendarbeit. Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden

<sup>6</sup> Möller, Kurt; Grote, Janne; Nolde, Kai; Schumacher, Nils (2016): Die kann ich nicht ab!" Ablehnung, Diskriminierung und Gewalt bei Jugendlichen in der (Post-)Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: Springer VS., S. 724

różnicowania i powinno poszerzać przestrzeń dla refleksyjnych dyskusji uwzględniających odniesienia społeczno-przestrzenne.

Wyzwaniem jest zachowywać krytyczne podejście do wykluczenia i dyskryminacji w obecnej dynamice społeczno-przestrzennej, które: 1) dotyczą imigracji, realiów migrantów i dywersyfikacji społecznej; 2) a także oferują zasoby dla praktyki włączającej dla młodych ludzi dotkniętych wykluczeniem społecznym i dyskryminacją. Należy zachęcać specjalistów do opracowywania środków mających na celu zachowanie demokratycznej ochrony i stworzenie przestrzeni do dyskusji dla osób dotkniętych tym problemem i dla młodzieży o poglądach demokratycznych. Celem jest zwiększenie wpływu pracy z młodzieżą na promowanie demokracji, a także wzmocnienie instytucji i projektów reprezentujących wartości demokratyczne w społeczeństwie, a tym samym otwarcia przestrzeni dla demokratycznej debaty. Dotyczy to wszystkich grup celowych, ponieważ "chodzi o aktywne, ukierunkowane na działanie zaangażowanie młodzieży w kształtowaniu lokalnej społeczności. To zadanie jest podstawą ingerencji w procesy planowania i projektowania gmin<sup>7</sup>" w niehierarchicznej intencji integracyjnej. Z tego powodu europejska karta na rzecz lokalnej pracy z młodzieżą jest dyskutowana na poziomie europejskim, ponieważ "praca z młodzieżą, często w ramach partnerstwa i współpracy z innymi sektorami, daje szeroką gamę pozytywnych wyników dla jednostek, ich społeczności i społeczeństwa ogółem"<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Münder, Johannes u.a. (2009): Frankfurter Kommentar SGB VIII. Baden-Baden: Nomos., S. 152

<sup>8</sup> <https://www.europegoeslocal.eu/towards-a-european-charter-on-local-youth-work/>

Lokalne realia, różne priorytety

## Okoliczności dotyczące demokratycznej pracy z młodzieżą w Europie

### Bułgaria

Według badania EC Survey w 2017 r. Bułgaria znajduje się w pierwszej trójce najbardziej rasistowskich krajów w Europie<sup>9</sup>. Zidentyfikowano kilka społecznych grup narażonych na ryzyko, które cierpią z powodu przestępstw na tle rasowym lub ksenofobicznym, przemocy i poważnej dyskryminacji, które stanowią przejaw znęcania. Do grup tych należą imigranci z mniejszości Bliskiego Wschodu i autochtonów, tacy jak Romowie (najbardziej), Turcy i muzułmanie.

Rasizm i ksenofobia są popełniane nie tylko przez obywateli, ale także przez władze państwowe. Często policjanci są rasistami i wysoce dyskryminują Romów i uchodźców. Ochrona jest słabo zapewniona zagrożonym grupom; często trudno jest uzyskać dostęp do opieki zdrowotnej. Sytuacja polityczna pogorszyła się wraz z rosnącym poparciem partii narodowo-socjalistycznej ATAKA (pol. Atak) i jej propagandowego wpływu na bułgarskie życie polityczne i społeczne. Głęboko zakorzenione uprzedzenia i nienawiść wobec różnych ludzi zostały przywołane. Przywódca partii jest dobrze znany z wypowiedzianych rasistowskich poglądów. Przeciwstawił się "cyganizacji" Bułgarii, systematycznie łącząc Romów z przestępcami, a nawet wezwał do zakazu budowy meczetów, aby powstrzymać rozprzestrzenianie się islamu. Jest także wydawcą dwóch antysemitycznych książek.

Sześć przypadków przemocy wobec osób LGBTQ+ zostało odnotowane przez organizacje pozarządowe w ostatnich latach. Uważają, że istnieje dużo niezarejestrowanych przestępstw tego rodzaju przemocy. Osoby transpłciowe w Bułgarii są również szczególnie narażone na przemoc, ponieważ niezgodność z płcią jest bardziej widoczna<sup>10</sup>.

Kiedy uchodźcy przyjeżdżają do Bułgarii, spotykają się z językiem nienawiści i dyskryminacją. Ponadto uchodźcy napotykają też inne problemy. Badania przeprowadzone w oparciu o ponad 100 wywiadów z uchodźcami i migrantami ujawniają, że są narażone na groźby "wyłudzenia, rabunku, przemocy fizycznej, groźb deportacji i ataków psów policyjnych" w Bułgarii<sup>11</sup>.

Dyskryminacja Romów zawsze była problemem w Bułgarii, ale od 2014 r. nieprzerwanie się pogarsza, wyburzenia romskich mieszkań i protesty przeciwko Romom stały się normą, szczególnie w czasie wyborów. Dla Romów mieszkających w Bułgarii wybory stały się synonimem antyromskich protestów, przemocy i destrukcji. Wszystko to prowadzi do bardziej rażącego rasizmu i większej akceptacji dla dyskryminacji Romów w ich codziennym życiu<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> <https://www.novinite.com/articles/182331/EC+Survey%3A+Bulgaria+in+the+Top+3+of+the+Most+Racist+Countries+in+Europe> last downloaded 2018-08-07

<sup>10</sup> <https://rm.coe.int/fifth-report-on-bulgaria/16808b55d8> last download 2018-08-07

<sup>11</sup> <https://www.aljazeera.com/indepth/features/2015/12/refugees-bulgaria-extortion-robbery-violence-151210102939544.html> last download 2018-08-07

<sup>12</sup> <http://www.errc.org/news/welcome-to-bulgaria-well-not-if-you-are-roma> last download 2018-08-07

Aby zrozumieć sytuację pracy z młodzieżą w Bułgarii, bardzo ważne jest przyjrzenie się ogólnemu rozwojowi sektora pozarządowego. Bułgaria jest jednym z najbiedniejszych krajów w Unii Europejskiej i zaczęła wprowadzać różne programy tylko 10 lat temu. W rezultacie tak zwany "trzeci sektor" jest stosunkowo słabo rozwinięty i brakuje mu doświadczenia w zajmowaniu się sprawami społecznego zagrożenia. Od momentu wejścia do UE w 2007 r. możliwości finansowania Bułgarii uległy zróżnicowaniu i odnotowano wzrost wymian doświadczenia w zakresie praktyk zawodowych i polityki.

Praca z młodzieżą nie była uznawana za zawód do 2010 r., dlatego też Bułgaria nie miała specjalnych strategii w radzeniu sobie z powiązаныmi sprawami publicznymi. Potrzeba społecznych strategii została jednak uznana i spowodowała, że rząd opracował Narodową Strategię Młodzieży (2010-2020), która podkreśla istotną rolę pracy z młodzieżą. Zgodnie z dokumentem pracownik młodzieżowy to "specjalista przeszkolony w zakresie zapewniania specjalnego wsparcia dla rozwoju osobistego, społecznego i gospodarczego młodych ludzi, a także stymulowania ich pełnego funkcjonowania w społeczeństwie". Taka potrzeba jest uzasadniona w strategii analizy gospodarczego i społecznego wpływu pracy z młodzieżą, stymulowania mobilności pracowników młodzieżowych w kraju i Europie, a także wprowadzenia systemu (za pomocą europejskich instrumentów Europass, EKP, ECVET) w celu uznania wiedzy i umiejętności nabytych przez pracowników młodzieżowych w ramach różnych form uczenia się formalnego i pozaformalnego.

## Niemcy

Jak pokazują badania postaw i ostatnie wyniki wyborów, Niemcy stykają się ze wzrostem prawicowego populizmu i wrogości do pewnych grup. Zwłaszcza lata 2015 i 2016 charakteryzowały się szerokimi rasistowskimi mobilizacjami przeciwko uchodźcom (PEGIDA, lokalne inicjatywy przeciwko zakwaterowaniu uchodźców) i towarzyszył im wzrost przestępstw na tle rasowym i politycznym, a także przemoc wobec uchodźców, migrantów i przeciwników politycznych<sup>13</sup>. Odkrycie prawicowej, ekstremistycznej sieci terrorystycznej National-Socialist Underground (NSU) w 2011 r. oraz wyniki tego procesu objawiły zakres neonazistowskich struktur i sieci, których duża część polityków i społeczeństwa nie zauważała lub nie chciała zwracać uwagi na nie. Różnice w dyskursie w sferze politycznej i społecznej na temat rasizmu można prześledzić w różnych historiach imigracji byłych dwóch państw niemieckich. W rezultacie, procesy transformacji i różne kultury polityczne zostały ustanowione wokół stanowiska przeciwko rasistowskiemu rozwojowi sytuacji. Postawy rasistowskie istnieją jednak w dużej części populacji, zarówno w Niemczech Wschodnich, jak i Zachodnich. Kojarzą się i są powiązane z następującymi przejawami wrogości do pewnych grup i dyskryminacją, takimi jak seksizm, wrogość do długotrwałego bezrobocia, homofobia itp.

Pierwsze programy państwowe przeciwko prawicowemu ekstremizmowi zapoczątkowano na początku lat 90. ubiegłego wieku, po tym jak świeżo zjednoczona Republika Niemiecka została skonfrontowana z rasistowskimi pogromami i morderstwami. Programy te koncentrowały się głównie na pracy z młodzieżą, ponieważ problem został sformułowany jako problem młodzieży, a nabycie kompetencji w zakresie profilaktyki i interwencji nie było częścią regularnych szkoleń zawodowych. Skuteczność niektórych

---

<sup>13</sup> <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/sicherheit/kriminalitaetsbekaempfung-und-gefahrenabwehr/politisch-motivierte-kriminalitaet/politisch-motivierte-kriminalitaet-node.html>, <https://www.mut-gegen-rechte-gewalt.de/service/chronik-vorfaelle> last downloaded 2018-07-30



wczesnych opracowanych i stosowanych środków w dzisiejszych czasach jest postrzegana jako kontrowersyjna. Na przykład tak zwane podejście "accepting youth work" było szeroko wdrażaną, ale nieadekwatną koncepcją, z powodu braku profesjonalnego podejścia i braku świadomości perspektyw osób dotkniętych rasizmem, która doprowadziła do niezamierzonych rezultatów. W niektórych przypadkach struktury neonazistowskie były raczej wzmocnione niż osłabione. Niemniej jednak programy te stanowiły ważny punkt odniesienia do radzenia sobie z prawicowo-zorientowanymi młodymi ludźmi drogą pracy społecznej i pedagogicznej, a później były dalej rozwijane w programach uzupełniających.

Praca z młodzieżą w Niemczech jest sektorem wysoce profesjonalnym, prawnie regulowanym i finansowanym ze środków publicznych. Zgodnie z Ustawą o usługach dla dzieci i młodzieży praca z młodzieżą jest narzędziem gwarantującym rozwój osobisty, uczestnictwo i integrację młodych ludzi poprzez nieformalną edukację i wsparcie. Ona powinna zapewniać pozalekcyjną edukację młodzieży z naciskiem na edukację ogólną, polityczną, społeczną, zdrowotną, kulturową, przyrodniczą i techniczną. Ponadto powinna oferować kształcenie w dziedzinach takich jak sport i socjalizacja, tak samo jak praca z młodzieżą w zakresie zatrudnienia, szkoła i rodzina. Konieczne jest również zaoferowanie pracy z młodzieżą w wymiarze międzynarodowym, rekreacji i poradnictwa. System zarządzany przez departamenty ds. młodzieży na szczeblu gminnym i jest zapewniany przez stowarzyszenia, grupy i inicjatywy młodzieżowe poprzez dobrowolne i wymagane przez ustawodawstwo usługi dla młodzieży<sup>14</sup>.

Chociaż edukacja demokratyczna jest częścią pracy z młodzieżą, tematy zapobiegania i radzenia sobie z rasistowskimi i antydemokratycznymi postawami pozostają niedostatecznie uwzględnione i słabo praktykowane podczas szkolenia pracowników socjalnych. Profesjonaliści czują się zatem nieprzygotowani w obliczu tych zjawisk i często brakuje im strategicznych podejść i profesjonalnych postaw.

## Węgry

Według raportu ECRI z 2015 r. "Stosowanie przepisów prawa karnego dotyczących podżegania do nienawiści pozostaje bardzo ograniczone. Radykalna prawicowa partia populistyczna otwarcie angażuje się w antyromskie, antysemickie, homofobiczne i ksenofobiczne wypowiedzi szerzące nienawiść. Jednak mowa nienawiści nie ogranicza się do partii i grup ekstremistycznych, ale występuje w całym spektrum politycznym. W niektórych przypadkach, wzywając do kontr-mowy, władze milczały. Ze względu na klimat bezkarności obraźliwe uwagi na temat Romów, Żydów, osób LGBTQ+, osób ubiegających się o azyl i uchodźców stały się powszechne w sferze publicznej"<sup>15</sup>. Romowie i uchodźcy są najbardziej dotknięci przemocą na tle rasowym.

W czerwcu 2018 r. Parlament zdecydowaną większością głosów przyjął pakiet legislacyjny, który zezwala na ściganie pracowników na rzecz uchodźców, którzy świadczą "pomoc na rzecz nielegalnej migracji". Ponadto prawo stanowi, że organizacje, które otrzymują rocznie ponad 24 000 euro z zagranicy, muszą się

---

<sup>14</sup> [https://dejure.org/gesetze/SGB\\_VIII/11.html](https://dejure.org/gesetze/SGB_VIII/11.html) last downloaded 2018-07-30

<sup>15</sup> <https://rm.coe.int/fifth-report-on-hungary/16808b57e8>, page 9, last download 2018-08-07

zarejestrować. Niespełnienie nałożonych obowiązków skutkuje kary finansowe i zamknięcie. Pakiet legislacyjny wpisuje się w politykę rządu polegającą na utrudnianiu pracy organizacji pozarządowych.

Nie jest możliwe promowanie edukacji pozaformalnej lub oferowanie przestrzeni do poszukiwań wewnętrznych w zakresie tematów poszukiwań seksualnych, niepewności swojej płci i interseksjonalności (płynnej pozycji społecznej). W większości przypadków węgierski system edukacyjny nie jest ani przygotowany, ani nie jest wyposażony w odpowiednią wiedzę umożliwiającą wymianę informacji, podnoszenie świadomości lub po prostu oferowanie przestrzeni do dyskusji na te tematy. Ponadto, jest bardzo niewielu przeszkolonych specjalistów, takich jak psychologowie, nauczyciele lub pracownicy socjalni. Ważne jest, aby zwiększać świadomość o braku wiedzy na te tematy u osób w tych zawodach. Takie zwiększenie świadomości przez rozpowszechnienie informacji musi być adresowane również dla młodzieży, ponieważ wielu ekspertów, a nawet dorosłych, po prostu nie ma świadomości różnych orientacji seksualnych.

Chociaż na Węgrzech istnieje tradycja różnorodnych usług pracy z młodzieżą, profesjonalne usługi pracy z młodzieżą są stosunkowo nowe w tym kraju. Dlatego trudno jest znaleźć wspólną płaszczyznę, w której praca z młodzieżą wykracza poza ogólne usługi dla młodych ludzi i działania angażujące młodzież. Nie ma rozróżnienia między formalną i nieformalną pracą z młodzieżą, w związku z czym dobrowolne uczestnictwo nie jest koniecznością, a nawet zasadą. Węgierska polityka dotycząca młodzieży została określona przez ustawodawstwo dotyczące młodzieży i decentralizację / regionalizację. Jeśli chodzi o ustawodawstwo dotyczące młodzieży, konstytucja odnosi się do młodzieży tylko w kwestiach edukacji, szkolenia i ochrony. Do tego dnia nie było aktu prawnego, który określałby usługi publiczne związane z młodymi ludźmi. W rezultacie polityka młodzieżowa nie jest jasno zdefiniowana jako obowiązkowe zadanie publiczne i nie ma wiarygodnych mechanizmów alokacji zasobów<sup>16</sup>.

Kultura pracy z młodzieżą, która nie jest w pełni skonstruowana, oferuje nauczycielom, psychologom i pracownikom młodzieżowym możliwości ustanawiania i kształtowania tego zawodu. Dziedzina ta charakteryzuje się szerokim spektrum pracujących w niej osób, począwszy od nieformalnych pracowników młodzieżowych bez konkretnych kwalifikacji, po formalnych pracowników młodzieżowych z wyższym wykształceniem i dalszą specjalizacją w pracy z młodzieżą i / lub asystentem młodzieży. Węgry nie mają oficjalnych ośrodków młodzieżowych. Istnieją pewne wspólne przestrzenie dla młodzieży, takie jak "Új Nemzedék Újratöltve: Közösségi terek"<sup>17</sup>, projekt na terenie całych Węgier, który próbuje budować otwarte społeczności. Poza tym praca z młodzieżą jest najczęściej wdrażana w szkołach i obozach.

## Litwa

W ostatnich latach Litwa odnotowuje stały wzrost liczby przypadków mowy nienawiści i przestępstwa na tle nienawiści zarówno w Internecie, jak i poza nim. W 2012 r. z 263 aktów mowy nienawiści zgłoszonych

---

<sup>16</sup> [http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014\\_EU\\_Youth\\_Work\\_Study\\_Country\\_Report\\_Hungary.pdf](http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Hungary.pdf) last download 2018-08-07

<sup>17</sup> <http://www.ujnemzedek.hu/kozossegi-terek> last download 2018-08-07

organom ścigania 181 było związanych z podżeganiem do antysemityzmu lub nienawiści do innych mniejszości religijnych, etnicznych lub narodowych (Romów, Rosjan i Polaków)<sup>18</sup>. W 2011 r. zgłoszono tylko 48 aktów, a 90% z nich zostało popełnionych online. Rząd Litwy podjął działania, aby poradzić sobie z tymi problemami, ale do dnia dzisiejszego istnieje wiele spraw, które pozostają nierozwiązane lub porzucone z powodu braku dowodów i braku struktur instytucjonalnych mogących radzić sobie z incydentami mowy nienawiści.

Z powodu braku empatii, zrozumienia i dezinformacji, mowa nienawiści skierowana jest głównie do osób LGBTQ+, mniejszości (religijnych i etnicznych) oraz uchodźców. Jednym z powodów jest niska dostępność i wsparcie rządowe na rzecz zorganizowanych pakietów informacyjnych o grupach dotkniętych mową nienawiści. Ponadto aktywiści i pracownicy młodzieżowi, którzy wspierają uchodźców i mniejszości, częściej spotykają nieprzyjęcie, obrazy i groźby ze względu na swoje zaangażowanie.

Mowa nienawiści zawsze była obecna w codziennym życiu Litwy, ale większość ludzi nie przywiązuje do niej wagi i nie podkreśla jej jako problemu. Można to przypisać brakowi badań łączących mowę nienawiści i społeczne złe samopoczucie (jak wspomniano powyżej). Kiedy litewski rząd stanął w obliczu wzrostu samobójstw w kraju, podjęto pewne inicjatywy i ustawy, aby rozwiązać ten problem. Jednak wysiłki podejmowane przez sektor rządowy i pozarządowy zazwyczaj nie są skoordynowane. Liczne młodzieżowe organizacje pozarządowe koncentrują się na metodach zapobiegania w walce z mową nienawiści, podczas gdy rząd praktykuje bardziej interwencje. Z tego powodu niektóre organizacje pozarządowe musiały przemyśleć swoje podejście i przemianować się, aby uzyskać niezbędne wsparcie ze strony rządu.

Na Litwie praca z młodzieżą (jako edukacja pozaformalna) jest formalnie świadczona przez pedagogów, którzy pracują w różnych nieformalnych ośrodkach edukacyjnych, a także w licznych pozaszkolnych klubach edukacyjnych w szkołach. Działania te są najbardziej rozwiniętą systemowo i finansowaną formą pracy z młodzieżą na Litwie. Mimo to można wskazać kilka luk, jeśli chodzi o wdrażanie zasad pracy z młodzieżą oraz możliwości uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Istnieje również określana jako „otwarta praca z młodzieżą”, która jest ukierunkowana społecznie i ma specjalne zasady, takie jak otwartość wobec wszystkich młodych ludzi na danym terytorium / obszarze oraz uczestnictwo niezależne od statusu społecznego młodych ludzi. Jest w stanie włączyć młodzież społecznie upośledzoną w istniejące lub nowe działania. Otwarte ośrodki i przestrzenie młodzieżowe zostały utworzone w kraju dopiero niedawno. Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników młodzieżowych w sferze formalnej są rygorystyczne (stopień naukowy: praca społeczna, pedagogika, psychologia), podczas gdy nieformalna praca z młodzieżą jest realizowana głównie przez wolontariuszy organizacji młodzieżowych (głównie poświęconych kulturalnej i obywatelskiej edukacji nieformalnej) i pozarządowych (religijne i świeckie) organizacji (zazwyczaj zorientowane na usługi społeczne). Ogólnie rzecz biorąc, zaangażowanie rządu w rozwój pracy z młodzieżą w tym kraju oceniano pozytywnie i są plany utworzenia mobilnych grup dla pracy z młodzieżą na ulicach miast.

---

<sup>18</sup> <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Lithuania/LTU-CbC-V-2016-020-ENG.pdf> last downloaded 2018-07-30

Główne działania młodzieży związane z promowaniem demokracji i zmniejszeniem antydemokratycznego podejścia na Litwie są inicjowane przez europejski program "Młodzież w działaniu".<sup>19</sup>

## Polska

W Polsce panuje powszechne przekonanie, że kraj ten jest jednolity etnicznie, a zatem przypadki rasizmu i ksenofobii są rzadkie. Według ostatniego powszechnego spisu ludności, Polska ma 38.230.000 mieszkańców, z czego 36.983,700 osób ma narodowość polską, co stanowi 96,74% populacji. Liczba obcokrajowców mieszkających w Polsce wynosi około 266 000 osób, z czego 100 000 to Ukraińcy. Szacunkowe 1,23% populacji należy do uznanych mniejszości narodowych i etnicznych. Są one słabo widoczne w mediach. Również marginalizowane społecznie są mniejszości religijne i polityczne subkultury młodzieżowe. Chociaż liczba osób kolorowych (POC) i / lub muzułmanów jest niska, najwyższa liczba przestępstw z nienawiści udokumentowanych w 2016 r. przez policję to rasistowskie i ksenofobiczne, a zaraz za nimi idą motywowane islamofobią<sup>20</sup>. Podczas gdy większość przypadków zgłoszonych w 2014 r. Przesunęła się w kierunku nawoływania do przemocy i gróźb, liczba napaści fizycznych dramatycznie wzrosła w 2015 i 2016 r. Temat nadal rzadko jest dyskutowany publicznie w Polsce. Ponadto działacze ultranacjonalistyczni i neonazistowskie coraz bardziej wpływają na główny nurt tych działań. W 2017 r., Podczas narodowego dnia niepodległości, marsz zorganizowany przez skrajnie prawicowe grupy przyciągnął międzynarodową uwagę. Podczas imprezy pojawiły się hasła rasistowskie i mizantropijne, a także doszło do gwałtownych starć. W marszu uczestniczyło 60000 osób, w tym wielu młodych ludzi. Władze państwowe rzadko sprzeciwiały się wydarzeniom, a protestujący byli chronieni niewystarczająco lub nawet kryminalizowani.

Partia nacjonalistyczno-konserwatywna PiS stanowi absolutną większość w parlamencie od 2015 roku. Ich polityka opiera się na wartościach ultra-konserwatywnych, nacjonalistycznych i częściowo katolickiego fundamentalizmu. Obawy liberałów, lewicowców i obcokrajowców są marginalizowane. Krytycy i przeciwnicy polityczni są czasami określane mianem zdrajców.

W ostatnich latach Polska rozpoczęła wdrażanie dyrektyw antydyskryminacyjnych Unii Europejskiej i przyjęła krajowy program zapobiegania dyskryminacji rasowej. Ale ich realizacja napotyka przeszkody i poważne trudności, a także brak woli i kwestie organizacyjne<sup>21</sup>. W 2016 r. Rząd zlikwidował radę państwową zajmującą się walką z rasizmem, pomimo wzrostu przestępczości z nienawiści w kraju.

Ze względu na przekrojowy charakter polityki młodzieżowej, w Polsce nie ma formalnej definicji pracy z młodzieżą. Centra koordynacyjne lub organizacje patronackie, które mogłyby rozwinąć taką definicję, nie

---

<sup>19</sup> [http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014\\_EU\\_Youth\\_Work\\_Study\\_Country\\_Report\\_Lithuania.pdf](http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Lithuania.pdf) last downloaded 2018-07-30

<sup>20</sup> <http://hatecrime.osce.org/poland>, last downloaded 2018-07-25

<sup>21</sup> Mikulska, Agnieszka (2010): Racism in Poland. Report on Research Among Victims of Violence with Reference to National, Racial, or Ethnic Origin. Helsinki Foundation for Human Rights

istnieją<sup>22</sup>. Działania związane z pracą z młodzieżą w Polsce są przede wszystkim oferowane przez instytucje edukacyjne na podstawie ustawy o edukacji szkolnej. Organizacje pozarządowe oferują działalność wolontariacką, a dzięki outsourcingowi niektóre działania są nawet oferowane przez administrację centralną i władze lokalne. Podczas gdy podmioty państwowe traktują rolę pracy z młodzieżą jako bardziej normatywną, podmioty trzeciego sektora postrzegają pracę z młodzieżą jako bardziej aktywizującą i uczestniczącą. Polityka młodzieżowa koncentruje się na problemach i nie stosuje całościowego podejścia. Dlatego też działania często dotyczą konkretnych grup docelowych, np. młodzież z niewielkimi zasobami ekonomicznymi. Sugeruje się usunąć kryterium dochodowe, aby uczynić z pracą z młodzieżą bardziej włączającą.

## Portugalia

Portugalię można scharakteryzować jako heterogeniczne społeczeństwo ze względu na historię kolonialną i imigrację z byłych kolonii. Ludzie mają doświadczenie z nowymi przybyszami i różnorodnością kulturową. Otwarty rasizm i gwałtowne ataki wydają się być mniejsze niż w innych krajach w UE, chociaż nie ma oficjalnego monitoringu zbrodni nienawiści i rasistowskich ataków, aby potwierdzić to wrażenie. Portugalia ostatnio podjęła otwarte podejście do uchodźców i jest skłonna przyznać jeszcze więcej przesiedleńców, aby przeciwdziałać spadkowi liczby ludności. Rząd zdecydowanie sprzeciwiał się ksenofobicznej retoryce<sup>23</sup>.

Ale społeczeństwo portugalskie nie jest wolne od rasizmu. Rasizm przybiera bardzo subtelne formy i przejawia się głównie w dostępie do mieszkań socjalnych lub zakwaterowania, które jest regularnie odmawiane w oparciu o kolor skóry i pochodzenie etniczne. Społeczność romska jest bez wątpienia najbardziej dyskryminowana w Portugalii. Donoszono również o przypadkach jawnego rasizmu wobec określonych społeczności migrantów, takich jak Chińczycy, zwłaszcza w odniesieniu do ich działalności. Rasistowskie stereotypy i uprzedzenia wobec czarnoskórych przeważają, a konfrontacja z kolonialną przeszłością Portugalii wciąż napotyka na opór w społeczeństwie<sup>24</sup>. Istnieją instrumenty prawne służące przeciwdziałaniu dyskryminacji w zatrudnieniu, ale migranci i mniejszości etniczne powiadają, że spotykają się z dyskryminacją. Często są niedopłacani i zatrudnieni w trudnych warunkach pracy, pracują poniżej swoich kwalifikacji. W kraju istnieje znacząca społeczność nielegalnych imigrantów. Brak praw związanych z tym statusem prawnym hamuje otrzymanie obywatelstwa i pełny udział migrantów w społeczeństwie.

W Portugalii praca z młodzieżą jest świadczona głównie przez trzeci sektor, np. organizacje społeczne, religijne, organizacje młodzieżowe, władze lokalne, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i instytucje prywatne. W Portugalii nie ma prawnej definicji pracy z młodzieżą. Ogólnie rzecz biorąc, praca z młodzieżą rozumiana jest jako angażowanie młodych ludzi i młodzieży za pośrednictwem organizacji młodzieżowych, głównie w celu zwiększenia ich pozaformalnego uczenia się, ich włączenia społecznego oraz świadomości obywatelskiej i demokratycznej. Personel organizacji młodzieżowych składa się głównie z wolontariuszy. W

---

<sup>22</sup> [http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014\\_EU\\_Youth\\_Work\\_Study\\_Country\\_Report\\_Poland.pdf](http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Poland.pdf) last downloaded 2018-07-25

<sup>23</sup> <https://dailytimes.com.pk/261467/portugal-the-european-country-that-wants-more-migrants/> last downloaded 2018-07-30

<sup>24</sup> <https://www.politico.eu/article/portugal-slave-trade-confronts-its-past/> last downloaded 2018-07-30

rezultacie praca z młodzieżą nie istnieje jako formalna lub profesjonalna usługa w Portugalii. Rzeczywiście, gminy działają na poziomie lokalnym w szkołach we współpracy z lokalnymi organizacjami młodzieżowymi<sup>25</sup>.

Chociaż budżet na pracę z młodzieżą jest ogólnie bardzo ograniczony, krajowy program "Escolhas" jest jednym z najbardziej widocznych działań mających pozytywny wpływ na rozwój pracy z młodzieżą w Portugalii. Program finansuje projekty dla różnych organizacji w celu ograniczenia wykluczenia społecznego wśród młodych ludzi z migracją i / lub ze środowisk defaworyzowanych. Program został wdrożony przez Wysoką Komisję ds. Migracji i Dialogu Międzykulturowego (ACIDI). ACIDI jest odpowiedzialna za integrację migrantów, uchodźców i mniejszości etnicznych i utworzyła sieć lokalnych ośrodków wspierających integrację imigrantów, mając przekonanie, że integracja obywatel-imigrantów jest najbardziej skuteczna na poziomie lokalnym.

## Słowacja

Podczas badania UE w 2015 r. oceniającego dyskryminację, zwanego „euro barometrem”, Słowacja wykazała jeden z najgorszych wyników spośród wszystkich krajów europejskich. Słowacy stanowili największą liczbę osób, przyznając, że czują się nieswojo, jeśli ich dzieci mają być w związku z czarną, azjatycką, muzułmańską lub żydowską osobą. Paradoksalnie Słowacja znajduje się na 30 pozycji ze 128 w rankingu według wskaźnika postępu społecznego, który mierzy dobrobyt, możliwości i podstawowe ludzkie potrzeby. Jednak Słowacja zajęła 124 miejsce, gdy oceniono tolerancję wobec mniejszości. Odkrycia te zostały powtórzone w licznych ankietach i podkreślają, że większość słowackiej ludności uznaje ich negatywne nastawienie do mniejszości, czyniąc z tego jeden z najbardziej rasistowskich i ksenofobicznych krajów w UE.

Opinia publiczna jest podsycana przez antyimigrancką i nacjonalistyczną retorykę ze strony przywódców politycznych. W grudniu 2015 r. Rząd Słowacji, ze względu na system kwot, zaakceptował zaledwie 149 uchodźców, pod warunkiem, że przyjmą oni tylko chrześcijan z Iraku. Ostatnie wybory odbyły się w marcu 2016 r. Istniało przekonanie, że 80% Słowaków było przeciwko akceptacji migrantów. Było zaskakoczeniem, partia neonazistowska Ludova Strana Nase Slovensko (LSNS) zdobyła 8,4% głosów i po raz pierwszy została wybrana do parlamentu. Ostatnio nawet premier Słowacji Robert Fico wygłosił kontrowersyjne wystąpienie, twierdząc, że "Islam nie ma miejsca na Słowacji. Trudno jest integrować ludzi, którzy mają różne tradycje i kultury. [...] "Lubos Blaha, członek partii w odpowiedzi na paryskie ataki terrorystyczne, stwierdził: "Jeśli wielokulturowość zawodzi w takich miejscach jak Paryż i Bruksela, dlaczego mielibyśmy spróbować tutaj? ".

LSNS była najpopularniejszą partią wśród głosujących po raz pierwszy. To wskazuje na potrzebę pracy z młodzieżą, aby zwrócić większą uwagę na tematy rasizmu i ekstremizmu. Opytania na wyjściu z miejsc głosowania dokonana podczas wyborów ujawniła, że 23% młodych ludzi w wieku 18-21 lat głosowało za LSNS. Ankietowanie przeprowadzone po wyborach pokazały, że 1/3 młodych ludzi w wieku 18-39 sympatyzuje z LSNS. Może to wynikać z faktu, że młodzi ludzie spędzają więcej czasu w mediach społecznościowych, a alternatywne kanały medialne są wśród nich bardziej popularne. W tym samym czasie brakuje edukacji w zakresie mediów i polityki.

---

<sup>25</sup> [http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014\\_EU\\_Youth\\_Work\\_Study\\_Country\\_Report\\_Portugal.pdf](http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Portugal.pdf) last downloaded 2018-07-30

Słowackie strategie dla młodzieży w latach 2010-2014 nie wymieniają wyraźnie walki z dyskryminacją i rasizmem, chociaż rozwiązania można znaleźć w kilku częściach dokumentu. Koordynacją pracy z młodzieżą na Słowacji zarządza IUVENTA, Słowacki Instytut Młodzieży, który dostosowuje swój program edukacyjny do potrzeb społeczeństwa. W ostatnich latach program nauczania obejmował kilka szkoleń dotyczących mowy nienawiści lub edukacji w kierunku tolerancji i wielokulturowości. Nadal jednak istnieje potrzeba dalszego kształcenia osób pracujących z młodzieżą i nauczycieli, szczególnie w regionach w trudniejszej sytuacji, gdzie poziom rasizmu i dyskryminacji również jest wyższy. Przekazywanie doświadczeń młodszemu pokoleniu pracowników młodzieżowych jest trudne, ponieważ nie ma systematycznego podejścia. Istnieją jednak możliwości dalszej edukacji. Szkolenia są okazjonalnie oferowane przez organy krajowe, ale koncentrują się głównie na zarządzaniu projektami i opracowywaniu nowych inicjatyw. Organizacje pozarządowe oferują również szkolenia, ale ich treść w dużej mierze zależy od priorytetów i finansowania. Podsumowując, brakuje koncepcji metodologicznej kwalifikacji, aby pomóc pracownikom młodzieżowym w radzeniu sobie z rasizmem, dyskryminacją, nietolerancją, mową nienawiści i nieprzyjęciem.

#### Wnioski dotyczące rozwoju jakości na miejscu

Powyższe opisy pokazują, że podłoże i warunki pracy z młodzieżą w Europie są zróżnicowane, podobnie jak lokalna rzeczywistość pod względem dyskryminacji i działań wojennych. Istnieją różnice i podobieństwa. Praca z młodzieżą stoi przed wyzwaniem znalezienia i uczenia się na podstawie dobrych praktyk w innych miejscach, przy jednoczesnym dostosowaniu go do specyficznego kontekstu.

Celem tego dokumentu jest utrwalić wśród pracowników młodzieżowych, że zapobieganie rasizmowi i innym dysfunkcyjnym agresywnym postawom może mieć miejsce w codziennych sytuacjach w pracy z młodzieżą i nie może być ograniczone do dobrze zaplanowanych zajęć warsztatowych i działań szkoleniowych. Rozwój kompetencji zawodowych powinien być ściśle powiązany z lokalnymi kontekstami i z uwzględnieniem faktycznych warunków pracy.

W związku z tym przeniesienie programu nauczania i jego zaleceń / treści szkoleniowych może być zapewnione jedynie poprzez zachowanie możliwie jak największej uniwersalności i możliwości adaptacji do szczegółowych warunków. Zamiast sugerować grupy docelowe, ustawienia i harmonogramy, określa wymagania wstępne. W ten sposób oferuje moduły dla wszystkich dziedzin, które mogą być przenoszone i adaptowane przez pracowników młodzieżowych i ich zespoły.

Jeśli chodzi o użyteczność, metodologia opiera się na "podejściu dialektycznym" wobec młodzieży. Podstawa pracy ma być przeniesiona i definiowana poprzez inicjowanie procesów w otwartych przestrzeniach i projektach służących nawiązaniu dialogu między młodzieżowymi pracownikami a młodzieżą. Przestrzenie te, w połączeniu z wykwalifikowanymi i wykształconymi pracownikami młodzieżowymi, oferują przestrzeń do demokratycznych negocjacji i edukacji politycznej. Mogą ustanowić nowe relacje i promować integrację i otwartość.

Jak korzystać z ramowego programu nauczania

### Wybór modułów

Program zapewnia ramy dla celów i treści nauczania. Pokazuje wyzwania stojące przed młodzieżowymi pracownikami w odniesieniu do wspomnianych zjawisk i określa możliwe do osiągnięcia cele uczenia się i niezbędne kompetencje. Program nie powinien być rozumiany jako ścisły plan lekcji, a trenerzy i pracownicy młodzieżowi muszą wybrać jednostki z dostępnych modułów, które są odpowiednie do ich potrzeb i zasobów.

Wszystkie moduły powinny być omówione tematycznie. Jednak możliwe jest wybranie tylko określonej jednostki z modułu lub skupienie się na określonym obszarze. W zależności od dostępnych zasobów, program nauczania może być wykorzystany do zorganizowania obszernej serii dalszej edukacji lub indywidualnych warsztatów i krótszych formatów szkoleniowych.

Opisy modułów są tak ogólne, jak to konieczne i jak najbardziej szczegółowe. Treści indywidualne są obowiązkiem trenerów lub zespołów pracowników młodzieżowych. Muszą dostosować treść zgodnie z konkretną sytuacją na miejscu, dostępnymi zasobami i / lub tradycjami zawodowymi. Dla inspiracji i przejrzystości mamy sugestie dotyczące możliwych treści i struktur w każdej jednostce szkoleniowej. Więcej informacji i zasobów do zastosowania w szkoleniach można znaleźć na stronie projektu:



## Wymagania szkoleniowe

Jeśli trenerzy chcą wiedzieć, czy ich koncepcje spełniają wymagania dotyczące zaawansowanych szkoleń dla pracowników młodzieżowych w zakresie demokratycznej pracy z młodzieżą i ukierunkowanego zapobiegania dyskryminacji, mogą skorzystać z poniższej listy kontrolnej.

### Lista kontrolna

<input type="checkbox"/> czy szkolenie odpowiada zapotrzebowaniu profesjonalistów w tym środowisku społecznym?
<input type="checkbox"/> czy zapotrzebowania i zasoby pracowników młodzieżowych są uwzględniane w treści, formatach i zakresie szkoleń?
<input type="checkbox"/> czy informacje zawarte w szkoleniach pomagają uczestnikom wyobrazić sobie sposoby radzenia sobie z sytuacjami i konfliktami w ich codziennym życiu zawodowym?
<input type="checkbox"/> czy treść szkolenia w równej mierze dotyczy trzech podstawowych wymiarów kompetencji: wiedza, umiejętności i kształtowanie postawy profesjonalnej?
<input type="checkbox"/> czy wybrane metody towarzyszą celom szkoleniowym dotyczącym tych wymiarów?
<input type="checkbox"/> czy szkolenia zachęcają uczestników do identyfikacji i łączenia się z innymi istotnymi podmiotami w ich środowisku społecznym?
<input type="checkbox"/> czy podejmowane są wysiłki w celu zrównoważonego przenoszenia wyników szkoleń do praktyk uczestników?
<input type="checkbox"/> czy istnieją narzędzia oceny szkolenia (i wyników)?

Moduly

## Moduł 1: Praca z młodzieżą jako zawód zorientowany na prawa człowieka

Pracownicy młodzieżowi mogą wymieniać się informacjami, podnosić świadomość na temat nieprzyjęcia lub umawiać się na dyskusje na te tematy. Wyraźne zrozumienie ideałów, wartości i misji pracy z młodzieżą jest podstawą do zbudowania profesjonalnej i politycznie samodzielnej koncepcji, niezbędnej do demokratycznej pracy z młodzieżą. Niniejszy moduł koncentruje się na podstawowych zasadach i zapewnia pracownikom młodzieżowym wspólną płaszczyznę do promowania demokracji i walki ze zjawiskami i postawami antydemokratycznymi. Ponadto rozważa kwestie profesjonalizacji, uznania i delegitymizacji działań ze strony podmiotów antydemokratycznych.

## 1.1. Wizja i misja pracy z młodzieżą

Praca z młodzieżą w całości, a więc także w jej profesjonalnym podejściu, różni się w zależności od kraju, w zależności od ustawodawstwa krajowego i historycznego rozwoju pracy socjalnej. W raporcie grupy ekspertów ds. Pracy z młodzieżą Komisji Europejskiej "Jakość pracy z młodzieżą" zasadniczo rozumie się pracę z młodzieżą jako "Działania skierowane do młodych ludzi dotyczące działań, w których biorą oni udział dobrowolnie, mające na celu wspieranie ich rozwoju osobistego i społecznego poprzez: uczenie się formalne i nieformalne"<sup>26</sup>. Definicja ta zawiera także podstawowy element pracy z młodzieżą: wspieranie rozwoju osobistego i społecznego młodych ludzi.

Pracownicy młodzieżowi są określani jako "osoby pracujące w bezpośrednim kontakcie z młodymi ludźmi, prowadzące działania mające na celu wspieranie ich rozwoju osobistego i społecznego poprzez uczenie się pozaformalne i nieformalne. Z kolei pracownicy młodzieżowi mogą być profesjonalistami lub wolontariuszami, być urzędnikami lub pracować dla organizacji pozarządowych<sup>27</sup>. "Praca z młodzieżą odbywa się lokalnie w kontekście różnorodnych ustawień, misji i oczekiwań i często poddawana jest delegitymizacji i próbom oszczędzania.

Z tego względu pracownicy młodzieżowi powinni być świadomi potencjału swojego obszaru pracy i wykazywać pierwszorzędne żądania w oparciu o własną wiedzę. Dlatego jasna wizja dotycząca własnej misji i profesjonalnej koncepcji samego siebie jest niezbędna dla pracowników młodzieżowych.

Wyniki nauczania:

- wiedza na temat historycznych odniesień do pracy z młodzieżą / pracy socjalnej
- dyskusja w obrębie aktualnych tematów, szczególnie o istocie pojęć i zjawisk
- znajomość obowiązującego ustawodawstwa krajowego
- refleksja nad misją i koncepcją pracy młodzieżowej
- uświadamianie wpływu, jaki praca z młodzieżą (praca socjalna) może mieć na społeczeństwo

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Wprowadzenie, uczestnicy wyjaśniają stanowiska/opinii innych uczestników na temat zajęcia.	Stwierdzenia: - Pracownicy młodzieżowi muszą przede wszystkim obsługiwać potrzeby młodych ludzi - Praca z młodzieżą ma charakter polityczny - Praca z młodzieżą dotyczy wyłącznie młodzieży w niekorzystnej sytuacji	Skala zgody/niezgody

<sup>26</sup> [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); S.12

<sup>27</sup> Z poprzedniego dokumentu

<p>Wiedza na temat profesjonalnej (własnej) percepcji pracy społecznej i pracy z młodzieżą</p>	<p>Podstawy</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definicja i ramy prawne pracy z młodzieżą i jej elementy</li> <li>- Warunki, w których trzeba pracować, i grupy docelowe</li> <li>- Czym jest pracownik młodzieżowy / społeczny</li> <li>- Potencjał i cele</li> </ul>	<p>Presentation</p>
<p>Poznanie historycznych korzeni i potyczek politycznych poprzez podawanie przykładów / najlepszych praktyk w odniesieniu do zmian w historii.</p>	<p>Historia ruchów społecznych i ich faktycznego wpływu</p>	<p>Praca w grupach, Prezentacje każdej grupy na określony temat</p>

## 1.2. Etyczne standardy pracy

Świadomość etyczna jest podstawową częścią praktyki zawodowej osób pracujących z młodzieżą. Ich zdolność i zaangażowanie poprzez etyczne postępowanie jest zasadniczym aspektem jakości usług oferowanych osobom uczestniczącym w pracy z młodzieżą. Etyczne podstawy, takie jak te przyjęte przez Międzynarodową Federację Pracowników Socjalnych (IFSW) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Szkół Pracy Socjalnej (IASSW) w 2004/28 r. są wiążące dla profesjonalistów w pracy socjalnej, do której należy praca z młodzieżą.

Niektóre etyczne wyzwania i problemy, z którymi borykają się pracownicy młodzieżowi, gdy pracują przeciwko rasizmowi i dyskryminacji, są bardzo specyficzne w niektórych lokalnych kontekstach, inne są powszechne lub ogólne. Pracownicy młodzieżowi powinni zatem: 1) znać przewodnie standardy, na których zbudowane są ogólne zasady i 2) zastanawiać się nad wyzwaniami i dylematami, jakie napotykają podczas pracy przeciwko rasizmowi i dyskryminacji, aby móc dokonywać etycznych wyborów w każdym pojedynczym przypadku. Konkretnie, podczas uprawiania pracy z młodzieżą, która aktywnie promuje wartości demokratyczne, muszą zaswoić zasady pracy, takie jak bycie otwartość i inkluzywność, niestwarzanie dyskryminacji, uznanie różnorodności, uwzględnianie interesów młodych ludzi, działanie na rzecz sprawiedliwości społecznej, odrzucanie nieuczciwych decyzji politycznych i praktyk, okazanie solidarności z wykluczonymi lub uciskanymi.

Wyniki nauczania:

- znać wspólne standardy zasad etycznych i standardów w demokratycznej pracy z młodzieżą
- Być świadomym dylematów ze względu na sprzeczne interesy podmiotów zaangażowanych w pracę z młodzieżą lub ograniczone zasoby
- Umieć integrować zasady pracy w konkretne cele pedagogiczne w codziennej pracy

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Uczestnicy dzielą się wiedzą i mają możliwość porównać ją z oficjalnymi / wspólnymi standardami dotyczącymi zasad i etyki pracy	Zasady demokratycznej pracy z młodzieżą	brainstorming / zebranie pomysłów i opinii do oficjalnych / wspólnych standardów
Uczestnicy identyfikują sprzeczne zasady w konkretnych przypadkach pracy i znajdują możliwe sposoby radzenia sobie z tym w profesjonalny sposób	Konfliktowe sytuacje w miejscu pracy	Wspólne wypracowanie metod radzenia z konfliktem w pewnej sytuacji

### 1.3. Prawa człowieka, sprawiedliwość społeczna i edukacja demokratyczna

Prawa człowieka muszą być podstawowym punktem odniesienia w pracy z młodzieżą, zwłaszcza podczas pracy z młodymi ludźmi, którzy wykazują dyskryminujące postawy, ale także z grupami wrażliwymi, które są dotknięte dyskryminacją i wykluczeniem. Ponieważ temat praw człowieka nie jest częścią większości formalnych programów nauczania, pracownicy młodzieżowi, którzy chcą włączyć prawa człowieka, sprawiedliwość społeczną i edukację demokratyczną do swojej pracy, często odwołują się do bardziej lub mniej konkretnej intuicji. Oprócz kompetencji metodologicznych, wymaga szczególnej wiedzy i jasnego podejścia do praw człowieka, aby w sposób zrównoważony zintegrować temat z praktyką pedagogiczną.

Wiedza naukowa, wymiana metod pracy opartych na teorii i praktyce oraz tworzenie sieci mogą być skutecznymi instrumentami, które przyczyniają się do profesjonalizacji edukacji o prawach człowieka w pracy z młodzieżą.

W czasie tego zajęcia specjaliści powinni mieć możliwość zastanowienia się, czy własne doświadczenie i praktyka jest zgodna lub przeciwna prawom człowieka: czy jest to wyzwaniem i dlaczego?

Wyniki nauczania:

- poszerzanie wiedzy na temat głównych pojęć, terminów i umów dotyczących praw człowieka
- znać historyczne odniesienia ruchów za prawa człowieka
- Zastanowienie się nad prawami człowieka jako podstawą pracy społecznej i pracy z młodzieżą: poddanie sprawdzeniu misji (NGO) i dla własnej praktyki
- Lepsze zrozumienie wyzwań, które spotykają prawa człowieka i sprawiedliwość społeczną, z perspektywy interdyscyplinarnej.

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Uaktywować, dzielić się wcześniejszą wiedzą, a także wyraźniejsze wyjaśnienie istoty Praw Człowieka i Sprawiedliwości Społecznej	Prawa człowieka - Jakie są podstawowe prawa człowieka? - Co może budzić kontrowersję w tych zagadnieniach? - W jakich sytuacjach te prawa wciąż są naruszane (szczególnie w naszym życiu osobistym)?	Wspólna dyskusja
Poznanie: - definicji z zakresu praw człowieka i - dobrych praktyk w zakresie praw człowieka w UE	Praca na rzecz praw Człowieka w UE	Przedstawienie danych
Opracowanie strategii mającej na celu zwiększenie skuteczności pracy w zakresie praw człowieka	Strategiczne planowanie: - analiza (w czym problem) - ustalanie celów (co chcemy osiągnąć?) - strategia (co robić? Jak? z kim?)	Praca w grupie, brainstorming





#### 1.4. Kultura polityczna i rozrost antydemokratyczny

Praca z młodzieżą traktuje się jako zorientowana na prawa człowieka i przeciwstawia się rasistowskim, seksistowskim i autorytarnym środkom swoich przeciwników i dlatego nieuchronnie wchodzi w dyskurs polityczny. Pozycjonuje siebie jako prodemokratyczną i okazuje solidarność z tymi, którzy są marginalizowani i dyskryminowani. Dotyczy to nie tylko przeciwników, ale ma również wpływ na sferę społeczną, która może i powinna być wykorzystywana strategicznie w walce z rasizmem i dyskryminacją. Jednocześnie pracownicy młodzieżowi stanowią potencjalny cel dla antydemokratycznych sił, którzy postrzegają ich jako swoich wrogów i przeciwników politycznych. W zależności od panującej kultury politycznej społeczności, demokratyczni pracownicy młodzieżowi są narażeni na wrogość i zagrożenia w różnym stopniu, otrzymując różny poziom wsparcia od podmiotów publicznych i prywatnych, i muszą bronić i legitymizować swoją codzienną pracę.

W tym dziale specjaliści powinni zastanowić się nad rolą pracy z młodzieżą jako demokratycznego aktora w sferze socjalnej w ramach swojej misji zawodowej i otrzymać sugestie dotyczące przeciwdziałania antydemokratycznym zmianom w przestrzeni społecznej. Jednocześnie omawiane są możliwości wzmocnienia pracowników młodzieżowych, w tym przygotowania do możliwych prób delegitymizacji i strategii radzenia sobie z wrogością oraz znalezienia lub zorganizowania ogólnego wsparcia z zewnątrz.

Wyniki nauczania:

- omówić wpływ pracy z młodzieżą na rozwój społeczny i tendencje polityczne w przestrzeni społecznej
- Zidentyfikować możliwości zewnętrznych działań demokratycznych
- Znajomość istniejących struktur wsparcia (sieci zawodowe, inicjatywy społeczeństwa obywatelskiego, wskazówki i możliwości informacyjne, alternatywne opcje finansowania, ...)
- (dalszy) rozwój własnych podejść do wspólnych strategii radzenia sobie z tendencjami antydemokratycznymi poprzez (samo)organizację polityczną

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Uczestnicy dzielą się doświadczeniami, ich faktycznymi sposobami radzenia sobie z działaniami antydemokratycznymi oraz określaniem wyzwań	Doświadczenie - W moim kontekście roboczym mam do czynienia z tymi sytuacjami ... - Moje praktyki radzenia sobie z tym są skuteczny, gdy ... - Znajduje to wyzwaniem i to wymaga wsparcia ...	Praca w parach, zapis odpowiedzi na kartkach.  Prezentacja i dyskusja w grupie
Uczestnicy poznają struktury wsparcia w przypadku przemocy ze strony prawicowych ekstremistów i możliwe procedury doradcze	Przemoc skrajnie prawicowa: co mogę zrobić? Obecni instytucje/instrumenty doradztwa i wsparcia	Przedstawienie danych/informacji Wymiana doświadczeń
Uczestnicy identyfikują instytucje/instrumenty w swoich społecznościach, aby rozwinąć	Następne kroki: Z kim współpracować? W której sprawie? Co zrobić?	Praca w grupach, umiejscawienie potencjalnych struktur wsparcia na Flipchart

strategiczne sieci do swoich konkretnych problemów		
--	--	--

### 1.5. Profesjonalne podejście

Dział zajmuje się rolą profesjonalnej postawy w demokratycznej edukacji młodzieży. Powszechny pogląd, że tylko "właściwe" metody pomagają zmniejszyć rasistowskie i antydemokratyczne postawy młodych ludzi, jest wątpliwy. Pracownicy młodzieżowi muszą zwracać szczególną uwagę i muszą rozwijać wycucie tematów i korzystania z nich, drażnić wspólne rozumienie lub oferować alternatywne interpretacje. Aby poradzić sobie z antydemokratycznymi oświadczeniami i nieprzyjęciem, pracownicy młodzieżowi zależą przede wszystkim od swojej profesjonalnej postawy. Profesjonalne podejście jest kompasem dla pracowników młodzieżowych, umożliwiającym im zajęcie stanowiska w trudnych sytuacjach. Określa, w jaki sposób postrzegają i oceniają osób, z którymi pracują, sytuacje pedagogiczne i interakcje. Co więcej, wpływa to na wybór środków pedagogicznych (np. metod).

W tym dziale pracownicy młodzieżowi powinni skonfrontować własne wartości i przekonania o normach zawodowych, wartościach i standardach i powinni być zachęceni do refleksji nad własną (zawodową) osiągnięciami i praktyką. Tematy, którymi można się zająć, to np. postawy wobec podstawowych pojęć i wartości w demokratycznej pracy z młodzieżą, niezgodność ról, barier osobistych, emocji i afektów oraz poszukiwanie rozwiązań integracyjnych. Kluczowe kompetencje własne muszą być przekazywane i szkolone. Wreszcie, trenerzy muszą zwrócić uwagę, że praca nad postawami zawodowymi jest procesem ciągłym.

Wyniki nauczania:

- zrozumieć znaczenie postawy zawodowej i jej krytyczne znaczenie dla demokratycznej pracy z młodzieżą
- przywoływać i analizować aspekty, które kształtują ich własne profesjonalne podejście
- wykorzystywać profesjonalne wartości i standardy pracy z młodzieżą jako orientację
- podkreślić i zachęcić do profesjonalności, dotyczy to jak tożsamości zawodowej, instytucji, tak i wymaganych nawyków.

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Uczestnicy uświadomią sobie znaczenie profesjonalnego podejścia w pracy z młodzieżą jako elementu tożsamości zawodowej. Dowiedzą się o aspektach, które kształtują profesjonalne podejście i niezbędne umiejętności do dalszego rozwijania własnej profesjonalnej postawy	Profesjonalne podejście w demokratycznej pracy z młodzieżą	Przedstawienie danych/informacji
Uczestnicy ćwiczą samo-refleksyjną pracę nad swoim zawodowym podejściem i szkolą się, aby jasno określić postawy w sprawie rasizmu i demokracji	Moje stanowisko w ... - Demokracja dla mnie oznacza ... - W celu wspierania niezależnych i kompetentnych społecznie osób, moją rolą jako	Indywidualna praca jako pierwsza  Oświadczenia na plenum

	zawodowego pracownika młodzieżowego jest ... - Odrzucam rasizm i dyskryminację, ponieważ ...	
--	---	--

## Moduł 2: Dyskryminacja i ideologie nierówności

Moduł ten daje młodym pracownikom możliwość poszerzenia ich wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz zdobycia wiedzy o tym, jak pracować z prewencją wobec prawicowego ekstremizmu i rozpoznawać jego ideologię. Ogólnym celem jest wyposażenie pracowników młodzieżowych w informacje, które ułatwią rozpoznanie dyskryminujących i prawicowych postaw ekstremistycznych i pomogą rozwinąć krytyczne myślenie, aby zapobiec antydemokratycznym postawom, radykalizacji i przemocy. Podczas gdy pierwsze dwa działy koncentrują się na podstawowym zrozumieniu dyskryminacji opartej na perspektywie socjologicznej, następujące działy analizują czynniki życiowe, jakie powodują wypracowanie postaw dyskryminujących, w tym indywidualnych konsekwencji dla osób zagrożonych. Celem tych działań jest również dzielenie się i identyfikowanie najlepszych praktyk stosowanych przez pracowników młodzieżowych i trenerów w celu zwalczania dyskryminacji wśród młodzieży i działania na rzecz poszerzenia praw i możliwości. Wreszcie, dwa ostatnie działy zajmują się określonymi aspektami prawicowych ideologii oraz sposobem ich wyrażania i przekazywania w trybie offline i online.

## 2.1. Dyskryminacja i intersekcjonalność (międzysektorowość)

Dyskryminacja istnieje w różnych wymiarach (płeć, orientacja seksualna, wiek, rasa, klasa, religia itp.) i na różnych poziomach (indywidualnym, strukturalnym, instytucjonalnym). Wzajemne połączenie tych wymiarów jest zawarte w koncepcji intersekcjonalności: *"Pojęcie" intersekcjonalności "zostało zdefiniowane jako" ucisk międzysektorowy [który] powstaje z połączenia różnych ucisków, które razem dają coś wyjątkowego i odrębnego od jakiegokolwiek innej formy dyskryminacji występującej samodzielnie. [...]* *Podejście międzysektorowe uwzględnia kontekst historyczny, społeczny i polityczny oraz uznaje wyjątkowe doświadczenie jednostki na podstawie skrzyżowania wszystkich istotnych przyczyn*<sup>29</sup>.

W obliczu złożonych stosunków zbudowanych na władzy i różnorodności wynikających z nich pozycji społecznych i form dyskryminacji, pracownicy młodzieżowi potrzebują rozszerzonego spojrzenia na ogólne mechanizmy i efekty zjawiska dyskryminacji oraz ogólne zrozumienie tych mechanizmów. Bez świadomości międzysektorowości ucisku społecznego, specjaliści ryzykują utracić z pola widzenia osób dotkniętych dyskryminacją z wielu przyczyn jednocześnie i ich potrzeby (np. potrzeby dziewcząt-uchodźców w otwartym środowisku pracy z młodzieżą itp.).

Wyniki nauczania:

- Krytyczny pogląd na istniejące stosunki zbudowane na władzy
- Rozumienie mechanizmów, skutków i powiązań dyskryminacji w celu rozpoznawania (międzysektorowej) dyskryminacji
- Poznanie praktyk mających na celu zwalczanie dyskryminacji wśród młodzieży

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Znaleźć definicje na podstawie wspólnej wcześniejszej wiedzy.	Czym jest dyskryminacja? - Powiązanie społecznych stosunków zbudowanych na władzy	Burza mózgów
Pogłębić wiedzę o praktyce i analizie.	Formy, poziomy i wymiary dyskryminacji	Praca w grupie, dyskusje i przykłady
Poznanie pojęcia międzysektorowości i połączyć je z wcześniejszą wiedzą na temat dyskryminacji	Międzysektorowość	Teoretyczne przedstawienie danych/informacji, prezentacja wideo

<sup>29</sup> C. A. Aylward, "Intersectionality: Crossing the Theoretical and Praxis Divide" (Paper Distributed at Transforming Women's Future: Equality Rights in the New Century: A National Forum on Equality Rights presented by West Coast Leaf, 4 November 1999) [unpublished].

## 2.2. Zmiany społeczne i postawy polityczne

Teorie społecznych zmian oferują wyjaśnienia dla ludzi rozwijających prawicowe populistyczne światopoglądy i wspierających ideologie nierówności: rozpad spójności społecznej w grupie spowodowany zmianami społecznymi może spowodować wzrost dezorientacji i izolacji. Towarzyszą temu faktyczne lub domniemane organiczenia w pracy, w systemie opieki zdrowotnej i w systemie demokratycznego uczestnictwa. Ze względu na te doświadczenia lub obserwacje, ludzie mogą stać się bardziej skłonni do egzekwowania konkretnych interesów za pomocą zbiorowej lub indywidualnej przemocy lub popierać ich brutalne, dyskryminujące egzekwowanie. Dlatego należy dokonać rozróżnienia, w jaki sposób jednostki formułują swoje sądy; jeśli zmagają się z faktyczną marginalizacją, oznacza, że czują się w gorszej sytuacji niż inne grupy społeczne. Mogą również obawiać się wykluczenia z zasobów społecznych i możliwości uczestnictwa politycznego w przyszłości.

Pracownicy młodzieżowi muszą znać zjawiska dezintegracji społecznej i być w stanie ocenić, w jakim stopniu ich bezpośrednia grupa celowa jest dotknięta tym zjawiskiem. Muszą również mieć konkretne stanowisko w tej kwestii. Dlatego ważne jest, aby oferować odpowiednie indywidualne wsparcie, walczyć o lepsze warunki społeczne, również w sferze politycznej, i znaleźć pedagogiczne sposoby pomocy grupie celowej w radzeniu sobie z lękami i niepewnościami napędzanymi dyskursem społecznym.

Wyniki nauczania:

- Poznanie istotnych pojęć teorii dezintegracji społecznej i deprivacji
- Krytyczna refleksja i rozróżnienie zjawisk dezintegracji społecznej, wykluczenia i relatywnej deprivacji
- Opracowanie odpowiedniego podejścia wspierającego i edukacyjnego do radzenia sobie z odpowiednimi zjawiskami.

### 2.3. Postawy dyskryminacyjne

W tym dziale pracownicy młodzieżowi poznają koncepcję postaw dyskryminacyjnych wśród młodzieży. Postawy dyskryminacyjne są skierowane przeciwko domniemanym grupom, światopoglądowi, religiom lub praktykom i opierają się na uogólnionych, nie dających się utrzymać i empirycznie niemożliwych do zweryfikowania danych. W odniesieniu do najnowszych jakościowych badań<sup>30</sup>, postawy dyskryminacji nie kształtują się w pierwszej kolejności poprzez ideologiczną indoktrynację. Są one związane z przewodnimi reprezentowanymi dyskursami, które wyłaniają się ze społecznych struktur dominacji i dyskryminacji. Ponadto są one indywidualnie rozwijane poprzez subiektywne doświadczenia towarzyskie, interakcje i narracje w bezpośrednim świecie mikro-systemowym, np. w rodzinie lub grupie rówieśników. Opierając się na założeniu, że młodzi ludzie wciąż rozwijają tożsamość polityczną i społeczną, praca z nimi nad ich postawami jest zarówno możliwa, jak i obowiązkowa dla pracowników młodzieżowych.

Pracownicy młodzieżowi muszą więc zaostrzyć swoje postrzeganie różnych przejawów postaw dyskryminacji i dostosować zharmonizowany i profesjonalnie odpowiedni pogląd na młodych ludzi, z którymi pracują. Ponadto, muszą wiedzieć, w jaki sposób cykle życiowe przyczyniają się do konstruowania i rezygnacji z ogólnikowych postaw nieprzyjęcia. Znajomość tych czynników i okoliczności pozwala znaleźć odpowiednie podejście do zapobiegania i interwencji.

Wyniki nauczania:

- Zastanowienie się nad przejawem dyskryminacji w postawach i zachowaniu grup celowych
- Poznanie cykli życiowych, okoliczności i motywacji, w których młodzi ludzie mogą rozwinąć pewne postawy dyskryminacyjne
- Wyciąganie wniosków i znajdowanie podejść do własnych obszarów pracy / praktyki; uświadomić granice podejść pedagogicznych

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Zapoznanie się z koncepcją postaw dyskryminacyjnych, poznanie różnych form oraz czynników i okoliczności sprzyjających postawę dyskryminacji wśród młodzieży.	Postawy dyskryminacji - Postawy w przeciwieństwie do uprzedzeń - formy - czynniki i okoliczności	Praca z tekstem w grupie, przedstawienie danych/informacji
Wyciąganie wniosków dotyczących zapobiegania i interwencji postaw dyskryminujących.	Wnioski - Zakres działań w zakresie pracy z młodzieżą - Granice?	Krótką refleksją w parach Prezentacja i dyskusja w grupie

<sup>30</sup> Moeller et al. (2016). „Die kann ich nicht ab!“ - Ablehnung, Diskriminierung und Gewalt bei Jugendlichen in der (Post-) Migrationsgesellschaft. Springer VS – Wiesbaden.

## 2.4. Zaangażowanie(wzmocnieniem pozycji) młodzieży zagrożonej ryzykiem dyskryminacji

Kiedy profilaktyka koncentruje się na zmniejszaniu postaw dyskryminacyjnych wśród młodzieży, młodzi ludzie, którzy są celem rasistowskiej, seksistowskiej, homofobicznej i innych dyskryminacyjnych zachowań znikają z pola widzenia. Zasadniczą częścią demokratycznej prewencyjnej pracy z młodzieżą powinno stać wzmocnienie osób dotknięte dyskryminacją i wykluczeniem. Praca z młodzieżą może stworzyć dla nich bezpieczne miejsca, a także przestrzeń do samoorganizacji i wymiany. Zrozumienie procesów dyskryminacji poprzez poradnictwo (psychoedukacyjne) i wymianę z innymi zagrożonymi ryzykiem dyskryminacji jest ważne, to pomoże klasyfikować własne doświadczenia związane z dyskryminacją w ramach warunków społecznych, a nie osobistych zachowań. Pozbawienie przymiotów indywidualności doświadczeń związanych z dyskryminacją często jest okolicznością, która otwiera nowe perspektywy działania dla osób dotkniętych dyskryminacją. Dlatego praca z młodzieżą musi być przestrzenią, w której zmarginalizowani młodzi ludzie mogą przejawiać swój aktywizm, gdzie również będą wysłuchani. To następnie formułuje silne i twórcze działanie przeciwko dyskryminacji w społeczności.

Pracownicy młodzieżowi muszą znać wpływ zachowań rasistowskich i dyskryminujących na osoby dotknięte tymi zjawiskami i traktować je poważnie, gdy adresaci zgłaszają incydenty o charakterze rasistowskim lub dyskryminującym, bez zmuszania ich do zajmowania pozycji ofiary. Pracownicy młodzieżowi muszą krytycznie odzwierciedlać swoje własne położenie w dyskryminujących stosunkach społecznych, a także rozumieć związek między przypisanymi rolami zarówno sprawcy, jak i ofiary. Rola pracownika młodzieżowego jest rolą pomocnika (na przykład poprzez model trójkąta dramatycznego Karpmana<sup>31</sup>).

Wyniki nauczania:

- Świadomość znaczenia zaangażowania osób dotkniętych dyskryminacją
- Uświadomienie mechanizmu sprawca/ofiara za pomocą modeli psychosocjologicznych
- Podejścia do pracy nad wzmocnieniem pozycji osoby i grup

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Podnoszenie świadomości znaczenia pracy dla zaangażowania osób zagrożonych ryzykiem	Trójkąt Dramatyczny - powiązanie ról sprawcy z ofiarą - podejścia do poradnictwa ukierunkowanego na zdobycie informacji z różnych źródeł i pracy grupowej	Wykład Ćwiczenie grupowe: poradnictwo ukierunkowane na zdobycie informacji z różnych źródeł Dyskusja
Uczestnicy zyskują praktyczne doświadczenie w zakresie działania i wzmocnienia pozycji młodzieży dotkniętej dyskryminacją	Dobre praktyki - przykłady Warsztaty na temat tworzenia przedsiębiorstw społecznych w celu wzmocnienia pozycji młodzieży w Europie.	Wykład Wypracowanie koncepcji poprzez mind-map

<sup>31</sup> Karpman, Stephan (1968): Fairy tales and script drama analysis. In: Transactional Analysis Bulletin 7 (26), S. 39–43



## 2.5. Prawicowe ideologie i wrogość do pewnych grup

Istnieje kilka definicji tego, czym jest prawicowy ekstremizm i jak się go charakteryzuje. Homogeniczna ideologia prawicowego ekstremizmu nie może być określona empirycznie, ale powszechne mogą być fragmenty ideologii.

Pracownicy młodzieżowi muszą umieć rozpoznać elementy prawicowych światopoglądów i ich związek z powszechnym podejściem do społeczeństwa. Tylko wtedy mogą promować krytyczne myślenie wśród swoich uczestników oraz przeciwdziałać manipulacjom poprzez pokazywanie prawdziwego oblicza skrajnie prawicowych ideologii, struktur i grup.

W tym dziale przedstawiono, dyskutowano i analizowano podobieństwa skrajnie prawicowych ideologii i aktualnych kierunków prawicowych ekstremistycznych działaczy i organizacji. Ponadto omówiono aspekty tak zwanej wrogości do pewnych grup i uwzględniono kwestię rozpowszechnienia skrajnie prawicowych postaw w społeczeństwie.

Wyniki nauczania:

- Składniki prawicowych ideologii i ich związek z aspektami wrogości do pewnych grup
- Przykłady neonazistowskich i etnocentrycznych lub ultra-nacjonalistycznych ideologii w teraźniejszości i przeszłości
- lokalne i europejskie historie faszyzmu i ruchów neonazistowskich
- Znajomość skrajnych prawicowych poglądów na problemy polityczne i społeczne, a także prawicowe ekstremistyczne strategie na uzyskanie akceptacji społecznej

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Charakterystyka zjawisk prawicowego ekstremizmu; porównanie własnej wiedzy i przekonań z danymi empirycznymi z nauk politycznych.	Prawicowy ekstremizm - postawy i przekonania - zachowanie - związki z rozpowszechnionymi poglądami antydemokratycznymi w społeczeństwie	Burza mózgów Przedstawienie danych/informacji Dyskusja
Uczestnicy koncentrują się na jednej ideologii nierówności / aspekcie wrogości grupowej i jej cech.	Aspekty wrogości skoncentrowanej na grupie: na przykład, rasizm, ksenofobia, antysemityzm, islamofobia, homofobia, seksizm, wrogość wobec bezdomnych, bezrobotnych i niepełnosprawnych	Praca z tekstem Prezentacje w grupie

## 2.6. Internetowy wszechświat

Prawicowi ekstremiści wykorzystują ogólnosiwiatową sieć do propagowania swojej ideologii, strategicznej komunikacji, normalizacji własnych stanowisk politycznych, a zwłaszcza rekrutowania młodych ludzi. Dlatego, oprócz umiejętności technicznych, młodzi ludzie potrzebują krytycznego sposobu myślenia w stosunku do nowych mediów i zmieniających się warunków komunikacyjnych, które się z nimi wiążą. Termin "cyfrowe pokolenie" fałszywie sugeruje, że młodzi ludzie intuicyjnie wiedzą, jak radzić sobie z nowoczesnymi technologiami. Istnieją sygnały, że znaczna część młodych ludzi w Europie nie ma podstawowych wiedzy/umiejętności z zakresu mediów<sup>32</sup>.

Praca z młodzieżą musi dawać młodym ludziom możliwość uczenia się, jak bezpiecznie radzić sobie z mediami społecznościowymi i online-przestrzenią, aby zapobiegać radykalizacji i dyskryminacji poprzez media społecznościowe. Tutaj pracownicy młodzieżowi powinni najpierw sprawdzić swoją wiedzę medialną i, jeśli to konieczne, zdobyć więcej wiedzy. Ponadto muszą znać strategie komunikacyjne prowadzone przez prawicowe podmioty i prawne warunki ramowe. Ponadto istnieje potrzeba zapoznania się z opcjami ochrony i wsparcia oraz istniejącymi (medialnymi) szkoleniami edukacyjnymi.

Wyniki nauczania:

- Wiedza na temat procesów radykalizacji w Internecie. Jak działa radykalizacja on-line i jaki zakres edukacji profilaktycznej oferuje praca z młodzieżą?
- Wzmocnienie umiejętności korzystania z mediów: pracowników młodzieżowych i młodzieży
- Regulacje prawne / jak zgłaszać naruszenia w internecie
- Sposoby ochrony i wsparcia dla osób dotkniętych mową nienawiści
- Praca w trybie offline w walce z radykalizacją i mową nienawiści

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
znać cechy mowy nienawiści i strategicznego wykorzystywania mowy nienawiści przez podmioty antydemokratyczne	Co to jest mowa nienawiści - Definicja - rozgraniczenie wobec cyberprzemocy - korzenia z bezpośredniej dyskryminacji - Mowa nienawiści jako strategia komunikacji prawicowych działaczy.	wykład
Umiejętność zidentyfikowania mowy nienawiści, znalezienie podstaw zmniejszenia skuteczności ataków online. Znalezienie możliwych strategii przeciwdziałania i ich praktykowanie	Komentarze na Facebooku - co zauważasz?  Możliwe rozwiązania - zgłaszanie (gdzie, jak) - konfrontacja z napastnikiem	Rozpatrywanie typowych sytuacji Praca z tekstem Dyskusja

<sup>32</sup> <http://ecdl.org/media/perceptionandreality-measuringdigitalskillsineurope-ecdlfoundationpositionpaper1.pdf>

	- strategie offline (umiejętność korzystania z mediów i promocja demokracji)	
--	--	--

### Moduł 3: Płeć i heteronormatywność

Moduł ten zajmuje się tematami i formami heteronormatywności, seksizmu i nieprzyjęcia, przed którymi stoją osoby LGBTQ +. Ta kwestia międzysektorowa jest często pomijana, ponieważ dyskryminowane aspekty dyskryminacji ze względu na płeć, a także normy dotyczące płci jako przyczyna dyskryminujących zachowań, często nie jest tak widoczna, jak na przykład w przypadku rasizmu. W module pracownicy młodzieżowi nauczą się być bardziej świadomi przyczyn i społecznych konsekwencji homofobii i seksizmu, a także otrzymają praktyczną wiedzę na temat sposobów zmniejszania i negowania tych zjawisk. Zwiększenie świadomości można osiągnąć poprzez wprowadzenie podstawowej wiedzy i terminologii dotyczącej stereotypów dotyczących płci i homoseksualizmu.

### 3.1. Relacje między płciami a **Gendered Subjectivation** (różne traktowanie osoby z przyczyny jej płci)

Pomimo krajowych, europejskich i międzynarodowych wytycznych dotyczących równego traktowania i aktywnego eliminowania dyskryminacji ze względu na płeć, chociaż wiele osób uważa dziś utrwalone role płciowe za przestarzałe modele, stereotypowe koncepcje dotyczące płci pozostają trwałe. Istnieją różne sytuacje życiowe i możliwości dla młodych ludzi ze względu na płeć, które potencjalnie mogą powodować konflikt dla wolnego rozwoju osobowości nastolatków. Dodatkowo można zaobserwować, że te same stereotypy są stale odtwarzane poprzez własne koncepcje, zachowania i zachowania płciowe, zarówno przez młodych ludzi, jak i przez pracowników młodzieżowych.

Aby zrujnować stereotypy i zaoferować dostępną alternatywę dla dominującego genderowo stylu życia, specjaliści muszą najpierw zdobyć wiedzę na temat podstaw teorii płci i tego, jak normy płci przejawiają się poprzez procesy socjalizacji. Muszą wiedzieć o różnych wymaganiach młodych ludzi dotyczących męskości i kobiecości. Wymogi te powodują zaswojenie stereotypowych zachowań i odtwarzanie dyskryminacji. Przede wszystkim, pracownicy młodzieżowi powinni zastanowić się nad swoim nastawieniem do społecznych dyskursów na temat płci i mieć świadomość związków między ich własnym subiektywnym wyobrażeniem ról płci, postrzeganiem uczestniczących osób i ich działaniami pedagogicznymi.

Wyniki nauczania:

- Zrozumienie podstawowych pojęć i koncepcji, np. heteronormatywność i identyfikowanie swojej płci (ciało, tożsamość, ekspresja)
- wiedza o patriarchalnych relacjach władzy i genderowych procesach socjalizacji
- zrozumienie zachowań i postaw uczestniczących osób w kontekście istniejących wymagań społecznych dotyczących płciowych przejawów
- Samorefleksyjna konfrontacja z własnymi postawami, wyobrażeniem i działaniami pedagogicznymi

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Kontakt z własnymi emocjami, wbudowanymi i (stereotypowymi) skojarzeniami wokół tematu	Przedstawienie teatralne o płci w codziennym życiu - Które skojarzenia sam buduję opierając się na pewnych terminach i pojęciach - zachowania ciała w różnych warunkach	Łączących ze słów Teatralne symulacje
Wiedza na temat patriarchalnego rozumienia ról płci, norm płci i procesów socjalizacji	Teorii genderowe - podstawowe koncepcje - normy męskości i kobiecości - <b>Gendered Subjectivation</b> (różne traktowanie osoby z przyczyny jej płci)	Wykład
Refleksja nad własnymi postawami	Refleksja bez dramatyzowania - Stereotypy i skojarzenia od samego początku: skąd mogą pochodzić z mojego własnego życia?	Samorefleksja Dyskusja

### 3.2. Seksizm i homofobia

Zarówno seksizm, jak i homo-/transfobia są wynikiem nierównych relacji władzy wynikających z (przypisanych) oczekiwań dotyczących płci i oczekiwań dotyczących orientacji seksualnej. Idą w parze z normami i stereotypami płci. W patriarchalnych stosunkach władzy męskość jest dominującą normą, a kobiecość jest niedoceniana. Przeważające ustawienie wobec płci zakłada, że istnieją tylko dwie płcie (mężczyźni i kobiety), że zasadniczo różnią się od siebie nawzajem i są naturalnie spokrewnieni ze sobą w swoim pragnieniu (heteroseksualności). Ludzie, którzy nie pasują do tego heteronormatywnego porządku lub wybierają inne formy życia, spotykają się z nierównym traktowaniem, wykluczeniem i przemocą w swoim codziennym życiu.

Demokratyczna praca z młodzieżą musi być świadoma władczych relacji w odniesieniu do płci i orientacji seksualnej oraz promować różnorodność społeczną, ukazując różnorodność gender-seksualną jako normę.

Dlatego ten dział przeanalizuje i przedyskutuje w różnym stopniu przykłady seksizmu, homo- i transfobii, aby uwrażliwić pracowników młodzieżowych i wypracować świadomość zakresu dyskryminacji i jej skutków. Aby umożliwić wyraźne pozycjonowanie przeciwko dyskryminującym zachowaniom. Refleksja nad wbudowanymi przesądami seksistowskimi musi być podstawą pracy z młodzieżą nastawionej na różnorodność.

Wyniki nauczania:

- definiowanie seksizmu, homo- i transfobii
- odzwierciedlenie własnych seksistowskich przesądów za pomocą przykładów
- podsumowanie konsekwencji i własnej praktyki pedagogicznej (praca edukacyjna, ustalanie limitów)

### 3.3. LGBTQ+33 : Ruchy, działacze i struktura społeczności

Do niedawna homoseksualizm był karalny przez prawo w wielu krajach europejskich. Lokalne, krajowe i międzynarodowe ruchy lesbijskie i gejowskie demonstrowały przeciwko kryminalizacji ich orientacji seksualnej i osiągnęły, że tak już nie jest. Niemniej jednak prawne i społeczne uznanie płci i różnorodności seksualnej nadal jest kontrowersyjne w wielu dziedzinach i różni się w poszczególnych krajach europejskich<sup>34</sup>. Badania naukowe dotyczące lesbijek, gejów, osób biseksualnych, trans \* i innych \* pokazują, że są narażone na zwiększony stres psychospołeczny z powodu stygmatyzacji i nieuznawania swojej orientacji seksualnej i/lub tożsamości płciowej. Dotyczy to zwłaszcza młodych osób LGBTQ +. Wiele z nich wypracowuje destrukcyjne strategie radzenia sobie z tym.

Pracownicy młodzieżowi muszą być świadomi sytuacji i potrzeb młodych osób LGBTQ +. Istotną rolę odgrywają działania związane z organizacjami na rzecz praw LGBTQ +, a także solidarność z lokalnymi społecznościami i działaczami. Pracownicy młodzieżowi muszą uświadomić sobie różne sytuacje i problemy oraz aktywnie sygnalizować i wdrażać otwartość na różnorodność. Polityczne zaangażowanie działaczy pomaga poprawić sytuację, ponieważ starają się o uznanie i walkę z dyskryminacją. Często oferują profesjonalne doradztwo i struktury samopomocy, do których pracownicy młodzieżowi mogą kierować ludzi po wsparcie. Ponadto znajomość historycznych i obecnych ruchów aktywistów może stanowić zachętę do lokalnych działań na rzecz wzmocnienia pozycji tam, gdzie brakuje odpowiednich struktur organizacyjnych.

Wyniki nauczania:

- Podnieść poziom wiedzy na temat lokalnych i międzynarodowych społeczności LGBTQ +, ich sytuacji i żądań oraz dyskursów na temat LGBTQ + -praw w całej Europie (na czym są one oparte, czy rząd popiera, jakie prawa/możliwości mają w różnych krajach, czy istnieją krajowe/międzynarodowe sieci )
- Rozumienie głównych pojęć związanych z różnorodnością płciową (lesbijka, gej, biseksualista, trans, queer...)
- Refleksja nad otwartością własnych ustawień pracy z młodzieżą dla osób LGBTQ +

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Zrozumienie głównych pojęć związanych z różnorodnością płci (lesbijka, gej, biseksualista, trans, queer, ...)	Różnorodność płciowa - koncepcje, formy - stygmaty społeczne i wykluczenia - znaczenie dla pracy z młodzieżą	Wideo-prezentacja Dyskusja Ankietowanie (sygnalizowanie wątpliwości)
Refleksja nad otwartością ustawiania własnej pracy z młodzieżą dla osób LGBT*	Jak różnorodne jest nasze otoczenie? - pod względem np. kultury organizacyjnej i środowiska, wizji i koncepcji pedagogicznych lub tworzenia sieci współpracy	Kwestionariuszy Dyskusja

<sup>33</sup> LGBTI stands for Lesbian, Gay, Bisexual, Trans\* and Inter\*; here we use it as an inclusive term for sexual orientations and gender identities that deviate from heteronormativity

<sup>34</sup> <https://rainbow-europe.org/>

### 3.4. Gender Reflective Pedagogy (Pedagogika uwzględniająca płeć)

Pedagogika uwzględniająca role płci uczestniczących jest działaniem balansującym. Pracownicy młodzieżowi muszą poważnie traktować nie tylko rzekomo odbiegające od siebie indywidualne (własne) identyfikacje i interesy swoich uczestników, ale także te, które są typowe dla płci dla chłopców lub dziewcząt, w celu zaspokojenia rzeczywistych potrzeb. Jednocześnie, w dążeniu do równych szans i rozwoju osobistego, powinny one otworzyć możliwości alternatywnego stylu życia i tożsamości płciowych. Wreszcie, ważne jest, aby myśleć o płci jako o bardziej ogólnej kategorii analizy, szczególnie w pracy prewencyjnej. Na przykład wypowiedzi rasistowskie i prawicowe stanowiska ekstremistyczne mogą być również przydatne dla młodych ludzi, ponieważ pomagają spełnić wymagania dotyczące płci, takie jak niezależność mężczyzny i kobiety.

Pracownicy młodzieżowi muszą być w stanie stale zastanawiać się nad swoją praktyką pedagogiczną opartą na wiedzy związanej z teorią płci i mieć świadomość sytuacji, w których odtwarzają stereotypy płciowe. W tym celu należy praktykować metody refleksji zespołowej i samorefleksje. Ponadto w tym dziale przedstawiono różne formy pedagogiki uwzględniające role płci oraz omówiono ograniczenia i możliwości odtwarzania sytuacji w formie teatralnej, innych metod odtwarzania sytuacji.

Wyniki nauczania:

- Zwrócenie uwagi na różne doświadczenia, sytuacje życiowe i potrzeby uczestniczących osób ze względu na przynależność płciową
- Zrozumienie przyczyn zachowań dyskryminujących i (samo)krzywdzących w odniesieniu do norm seksualnych i płci
- Wiedza o formach i metodach pedagogiki refleksyjnej
- Metody samorefleksji i refleksji zespołowej
- Refleksja nad sposobem wypowiedzania się w kwestiach płci i własnym zachowaniem jako wzorem do naśladowania dla uczestniczących osób

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Poznanie istniejących i czasami sprzecznych norm płciowych i wynikających z nich wymagań	Normy i ograniczenia dotyczące płci - jakie obrazy społeczne istnieją dla mężczyzn i kobiet? - co dzieje się z tymi, którzy nie pasują lub wybierają dewiacyjne zachowania?	Wizualizacja/ zestawienie obrazków na flipczarce Dyskusja
Zrozumienie przyczyn zachowań dyskryminujących i (samo)krzywdzących w odniesieniu do norm seksualnych i płci	Funkcje konserwatywnych poglądów na płeć - rasizm jako kompensacja własnej niedoskonałości i przejaw niezależności - konserwatywne postawy kompensują przeciwne sobie żądania	Prezentowanie danych/informacji
Identyfikacja sytuacji, w których pracownicy młodzieżowi	"Chłopcy nie płaczą"	Refleksja Praca w parach

samodzielnie powtarzają te normy w swojej pracy	- Kwestionowanie własnych przekonań o normatywności płci - jak uniknąć i uwolnić młodzież od norm płci	
---	---	--



#### Moduł 4: Strategiczne wdrażanie środków zapobiegawczych

Moduł ten umożliwi pracownikom młodzieżowym opracowanie strategicznych środków zapobiegających rasizmowi i innym odmowom o odpowiednio rozwiniętej postawie. Uczestnicy poznają naukowo argumentowane praktyczne modele, które powinny kierować ich strategiami; nauczą się radzić sobie z odpowiednimi codziennymi tematami swoich grup docelowych. Ułatwia to integrację z procesami dobrowolnego uczestniczenia i pozwala pracownikom młodzieżowym pracować znacznie lepiej. Uczestnicy zastanowią się nad własną tożsamością i nauczą się nowych strategii działania w kontekście społecznym, nauczą się przewyciężaniu rasizmu i innych objawów wrogości. Ponadto pracownicy młodzieżowi w efekcie będą ukierunkowe na lepsze wyniki metodycznych działań. Analiza uczestniczących, formułowanie celów i merytorycznych działań umożliwi elastyczne procesy osiągnięcia celów i daje wyniki.

#### 4.1. Strategie i metody działania w pracy z młodzieżą

Praca z młodzieżą jest nieformalnym i płynnym obszarem pracy, który wymaga od pracowników młodzieżowych zindywidualizowania działań, sytuacyjnego i kontekstowego podejścia oraz reagowania na nieprzewidziane sytuacje. Mimo że stanowi to wyzwanie dla wykwalifikowanych pracowników, nie oznacza to, że pracownicy młodzieżowi nie działają w sposób strategiczny. Mogą i powinni realizować długoterminowe strategie i odpowiednie oferty, oprócz interwencji i reakcji sytuacyjnych. Chociaż umiejętności wymagane do tego są częścią ogólnego profilu kompetencji pracowników młodzieżowych, należy je pogłębić w kontekście pracy prewencyjnej.

W tym dziale pracownicy młodzieżowi otrzymują możliwość wizualizacji niezbędnych kompetencji oraz możliwość porównać i przeanalizować własne strategie działań pedagogicznych. Wymaga to umiejętności analitycznych i obserwacji, a także konkretnej wiedzy teoretycznej i praktycznej w celu znalezienia przypuszczalnych celów edukacyjnych i koncepcji wdrożenia. Muszą one odpowiadać na zainteresowania i potrzeby nastolatków w sposób zorientowany ich wyobrażenia o świecie, przy jednoczesnym uwzględnianiu wymagań zawodowych, prawnych i instytucjonalnych. Wreszcie, pracownicy młodzieżowi muszą być w stanie wdrożyć te środki zgodnie z obowiązującymi zasadami pracy i nabytymi technikami pedagogicznymi, reagować na nieplanowane incydenty i zastanawiać się nad swoim podejściem pod względem wyników i wpływu. Praca dla przeciwdziałania rasizmu i dyskryminacji jest szczególnie trudna i prorocza, dlatego potrzebne są metodyczne działania, na które składają się refleksyjne, jasne postawy zawodowe, planowanie pojęciowe oparte na odkryciach naukowych i solidne umiejętności komunikacji społecznej i pedagogicznej.

Wyniki nauczania:

- Zrozumienie specyficznych wymagań dotyczących metodycznych działań w dziedzinie demokratycznej i prewencyjnej pracy z młodzieżą
- refleksja nad różnymi interesami i potrzebami uczestniczących osób i zainteresowanych podmiotów
- zrozumienie różnic krótko- i długoterminowych celów opartych na profesjonalnym podejściu
- Poszukiwanie i odzwierciedlanie własnych strategii działań edukacyjnych

## 4.2. Wiedza naukowa i modele

Pracownicy młodzieżowi mogą nie tylko opierać swoje środki zapobiegawcze na codziennej wiedzy i osobistych doświadczeniach lub kulturze instytucjonalnej. Co więcej, działania metodologiczne odnoszą się również do wiedzy teoretycznej na temat dyscyplin z tego zakresu, takich jak badania empiryczne dotyczące prawnicowego ekstremizmu, (społecznej) psychologii lub badań społeczno-kulturowych. Za pomocą uzasadnionych naukowo uogólnień, pracownicy młodzieżowi mogą odpowiednio postrzegać, organizować i wyjaśniać sytuacje, a tym samym formułować przypuszczenia dotyczące związków przyczynowych, które sugerują odpowiednie kroki i działania. Badania pokazują jednak, że specjaliści rzadko orientują się w swoich praktycznych działaniach na teoriach, ponieważ ze względu na swój charakter nie mają bezpośredniego zastosowania do indywidualnych przypadków i nie są tak zaswajane jak codzienne rutynowe doświadczenia.

Specjaliści muszą zdawać sobie sprawę ze znaczenia wiedzy empirycznej jako podstawowego punktu odniesienia dla profesjonalnych działań, a także wyzwań, jakie stwarza. Aby ułatwić zaswajanie wiedzy teoretycznej, pracownicy młodzieżowi muszą zapoznać się z odpowiednimi modelami i omówić sposoby przenoszenia na praktyczne potrzeby swojej pracy. Modele wychwytyją istotę teorii i podejść, a zatem są bardzo łatwe do zastosowania i łatwe w zarządzaniu. Odpowiednimi modelami mogą być formy zapobiegania w zależności od czasu interwencji (np. klasyczna triada zapobiegawcza według Geralda Caplana), psychospołecznych modeli tożsamości i ich dysbalans jako przyczyna niepewności i zachowania kompensacyjnego (np. filary tożsamości według H.G. Petzolda) lub modele z badań nad postawami dyskryminacyjnymi i życiowe priorytety lub czynniki dystansujące (np. KISSeS35).

Wyniki nauczania:

- Poznanie odpowiednich modeli z odpowiednich dyscyplin pracy socjalnej, takich jak badania empiryczne dotyczące prawnicowego ekstremizmu, psychologii społecznej i badań społeczno-kulturalnych
- Uświadomienie ważności wiedzy opartej na danych naukowych dla profesjonalnego działania
- Umiejętność powiązania wiedzy naukowej z praktyczną wiedzą i umiejętność oceniać przydatność informacji
- Poznanie pochodnych elementów praktycznego działania i planowania

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Uczestnicy poznają model KISSsS, który mogą wykorzystać do lepszego zrozumienia procesów prowadzących do postaw dyskryminujących	wiedza empiryczna jako źródło dyskryminujących postaw: Kontrola (K), integracja (I), sensowność (S), sens (S), środowisko (S), społeczne kompetencje (S)	Wykład
Uczestnicy omawiają braki poznawczych podejść do edukacji i podnoszenia świadomości	Postawa dyskryminacyjna: Tylko kwestia niewiedzy? - do kogo mamy dotrzeć? - co musimy zmienić?	Dyskusja

35 Moeller et al. (2016). „Die kann ich nicht ab!“ - Ablehnung, Diskriminierung und Gewalt bei Jugendlichen in der (Post-) Migrationsgesellschaft. Springer VS – Wiesbaden.

	- jak włączyć nowe doświadczenia?	
--	-----------------------------------	--

### 4.3. Kompetencje pedagogiczne i umiejętności interwencyjne

W konfrontacji z prawicowo zorientowanymi młodymi ludźmi lub tymi, którzy wykazują postawy dyskryminacji, pracownicy młodzieżowi często czują się niepewnie, a czasem nawet bezsilnie. Aby móc działać w sposób pewny i profesjonalny, pracownicy młodzieżowi muszą systematycznie badać ich zasoby działań pedagogicznych. Za pomocą przykładów i własnych doświadczeń będą omawiać możliwości i granice w działaniach prewencyjnych w zakresie pedagogiki oraz brać pod uwagę własne zasoby i warunki pracy w tym zakresie. Kiedy pracownicy młodzieżowi mają prawo interweniować? Kiedy są zobowiązani to robić zgodnie z etyką pracy, wartościami ochrony osobowości i prawa każdego na własne poglądy? Jakie środki regulacyjne, takie jak deklaracje misji, zasady obowiązujące w domu, wymagania dotyczące pracy itp. są konieczne i w jakich okolicznościach wykluczone lub uzasadnione są złagodzenia (zaniechanie)?

Pewne kompetencje społeczne i cechy osobiste, które 1) pozwalają odróżniać i zmieniać płaszczyzny pola widzenia, 2) pozwalają na empatię także do osób nienależących do grupy lub 3) pozwalają na rozwiązywanie konfliktów werbalnie - pomagają młodym ludziom zdystansować się od uogólnień i postaw prawicowych. Profesjonaliści będą uczyć się o pożytecznych kompetencjach własnych i zastanawiać się nad sytuacjami w pracy z młodzieżą oraz nad tym, gdzie można je przekazywać i szkolić z młodzieżą. Aby dowiedzieć się, jak radzić sobie z antydemokratycznymi zakłuceniami w pracy z młodzieżą, omawiane i praktykowane są ewentualne strategie interwencji i najważniejsze kompetencje pedagogiczne, takie jak umiejętności komunikacyjne czy regulacja konfliktów.

Wyniki nauczania:

- Różnicowanie celów zawodowych, granic i możliwości w pracy z prawicowo zorientowaną młodzieżą
- zastanowienie się nad stosunkiem między zapotrzebowaniem na integrację a środkami regulacyjnymi
- poznanie, w jaki sposób kompetencje osobiste wzmacniają młodych ludzi w dystansowaniu się od prawicowych postaw
- praktykowanie umiejętności komunikacyjnych, kompetencji w zakresie regulacji konfliktów i strategii natychniastowej interwencji

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Uczestnicy zastanawiają się nad sprzecznymi sytuacjami podczas pracy z młodzieżą zorientowaną prawicowo i znajdują dla nich praktyczne rozwiązania.	Rozpatrywanie przypadków: - Ubrania z neonazistowskimi kodami i symbolami na obozie młodzieżowym - rasistowskie i homofobiczne obelgi w klubie młodzieżowym - kobieta uczestnicząca w projekcie młodzieżowym dołączyła do rasistowskiej mobilizacji przeciwko uchodźcom w mieście	Analiza przypadków; Praca grupowa
Praktykowanie się przeciwko spontanicznym rasistowskim / prawicowym populistycznym /	Co byś powiedział? "Młodzi ludzie chcą jedynie sprowokować poprzez postawy neonazistowskie".	Wywiad łańcuchowy (Chain-Interview)

antydemokratycznym twierdzeniom	"Uchodźcy chcą jedynie korzystać z systemów opieki społecznej". "Migrujący mężczyźni to największy problem." I tak dalej...	
------------------------------------	---	--

#### 4.4. Narzędzia do planowania i oceny

Aby rozwinąć skuteczne działania promujące demokrację w pracy z młodzieżą, które również dotyczą problematycznych postaw u młodych ludzi, pomocne mogą okazać się narzędzia pracy w formie modeli logicznych. Mogą być wykorzystywane do usystematyzowania i planowania struktury, oceny projektów i procesów oraz sprawdzenia ich wpływu. Jako rezultat można uzyskać sposób na kontynuację, na przetworzenie wiedzy w praktykę lub na poprawę jakości działań. Systematyczne podejście do działania składa się z: 1) sytuacji wyjściowej i analizy problemu, 2) planowania koncepcyjnego odpowiednich działań, 3) działań sytuacyjnych podczas realizacji i 4) oceny wyników. Zwłaszcza podczas etapów analizy, planowania i oceny można opracować pytania, które mogą pomóc w uporządkowaniu działań i będą służyć do celów profesjonalnej refleksji.

W tym dziale pracownicy młodzieżowi zapoznają się z logicznym modelem strategicznego rozwoju działań i opracowują plan działania w kontekście ich pracy zgodnie ze wspomnianym modelem. Podkreśla się znaczenie planowania i oceny działań zawodowych, a metoda ocenia się pod kątem jej przydatności.

Wyniki nauczania:

- poznanie przykładu modelu empirycznego jako narzędzia do planowania i oceny działań
- umiejętność korzystania z modelu logicznego do własnych sytuacji w pracy
- uświadomienie znaczenia planowania i oceny w konkretnym obszarze pracy
- umiejętność zrobić własne planowanie przejrzystym i weryfikowalnym

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Rozpoznanie następujących zestawu kompetencji: <ul style="list-style-type: none"><li>• Ogólne kompetencje kulturalne;</li><li>• Komunikacja i umiejętności językowe;</li><li>• Umiejętności mediacyjne.</li></ul>	Przekrojowe uwarunkowania i zasady działania pracowników młodzieżowych - umiejętności pracy w zakresie integracji i międzykulturowości	Face-to-face: prezentacja PPT; Zajęcie grupowe / Interakcja moderatora.
Wiedza na temat procesu budowania działań w logice projektu: <ul style="list-style-type: none"><li>• Projektowanie</li><li>• Realizacja</li><li>• Ocena i rozpowszechnianie</li></ul>	Projektowanie i wdrażanie działań w logice projektu I: myśleć strategicznie i planować działania	Face-to-face: prezentacja PPT; Zajęcie grupowe / Interakcja moderatora.
Poznaj wymagania dotyczące sukcesu projektu: <ul style="list-style-type: none"><li>• Użyteczność, trwałość i znaczenie diagnozy;</li><li>• Realizm, optymalizacja i wykonalność;</li><li>• Innowacje.</li></ul>	Projektowanie i wdrażanie działań w logice projektu II - synteza kryteriów	Face-to-face: prezentacja PPT; Zajęcie grupowe / Interakcja moderatora. Dyskusja grupowa.

## Moduł 5: Przetworzenie wiedzy w praktykę

Przetworzenie wiedzy w praktykę treningową mierzona jest po programie treningowym. Wyznaczano to jest poprzez uogólnianie i zaswajanie nowych informacji, wiedzy, postaw i umiejętności, które następnie są wdrażane w codziennej praktyce przez uczestników. Jest ten miernik stosowany do pracy pracowników młodzieżowych.

W tym module pracownicy młodzieżowi rozumieją, kiedy i jak można wspierać przetworzenie wiedzy w praktykę. Poznają istotne elementy przetworzenia wiedzy w praktykę w trakcie całego procesu edukacyjnego. Moduł zawiera wskazówki na temat tego, w jaki sposób pracownicy młodzieżowi mogą wykorzystać swoją nową wiedzę w pracy z młodzieżą lub jak wykorzystać w przyszłości techniki przetworzenia wiedzy w praktykę.



## 5.1. Indywidualny rozwój uczestników i coaching

Ciągłe zakotwiczenie efektów uczenia się w praktyce wymaga praktycznych treści szkoleniowych. Ponadto pracownicy młodzieżowi powinni wypracować strategie promujące przetworzenie wiedzy w codziennych sytuacjach życiowych.

W tym dziale należy zachęcać pracowników młodzieżowych do: 1) wyznaczania celów i formułowania planów do zmian w trakcie szkolenia oraz 2) wspólnego omawiania możliwości wykorzystywania wiedzy w praktyce. Uczestnicy poznają istniejące możliwości do wymiany doświadczeń z praktykowania wiedzy i wsparcia dążeń do samodzielnego wdrażania zmian przez grupy celowe.

Wyniki nauczania:

- Wiedza na temat czynników wzmacniających proces uczenia się
- Ustalanie osobistych celów krótkoterminowych i długoterminowych we własnej pracy
- Opracowywanie strategii i identyfikacja wsparcia dla wdrożenia
- Poszukiwanie ustaleń dotyczących działań następczych

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Dowiedzieć się o opracowywaniu strategii skutecznego przenoszenia wiedzy w praktykę	1) określenie potrzeb szkoleniowych, które będą miały pozytywny wpływ; 2) Identyfikacja strategii uczenia się, które promują stosowanie i wzmacnianie umiejętności; 3) Wspieranie rozwoju uczestników poprzez grupowe działania w codziennych sytuacjach	Zajęcie grupowe / Interakcja moderatora.
Ocenić efekty uczenia się i opracować plan strategiczny dla działań poza klasą treningową	informacje zwrotne na tematy - opinie na temat procesu przenoszenia wiedzy w praktykę - nowe aspekty, których się nauczyłem (nowe praktyki, nowe działania w celu opracowania strategii przekazywania) -3 rzeczy, które zamierzam zastosować w najbliższych tygodniach	Praca zespołowa

## 5.2. Okoliczności i wymagania

Oprócz czynników indywidualnych, które utrudniają lub są pomocne do przenoszenia wiedzy, treści szkoleniowych i efektów uczenia się w praktykę, ważne jest również zidentyfikowanie czynników zewnętrznych: jak ich oceniać i uwzględniać.

Wyniki nauczania:

- Zidentyfikowanie zasobów i przeszkód w danych warunkach
- Zidentyfikowanie zespołu uczestników i własnej roli w kontekście szkolenia
- Znajomość procesów obserwacji i kontrolowania efektów edukacyjnych
- pobudzanie do współdziałania z innymi pracownikami młodzieżowymi

Przykład:

Cel uczenia się	Treść (działanie)	Metoda
Zrozumienie, czym jest przenoszenie wiedzy w praktykę  Zrozumienie procesów(czynników) przenoszenia wiedzy w praktykę;	Warunki otoczenia i wymagania dotyczące przenoszenie wyników szkolenia w praktykę: - Co rozumiesz przez przenoszenie wiedzy w praktykę? - Jak ważne jest omawianie przenoszenia wiedzy w praktykę podczas szkolenia? - Jak sprawdzić, czy przenoszenie wiedzy w praktykę zostało skutecznie osiągnięte?	Zajęcie grupowe / Interakcja moderatora. Dyskusja grupowa i refleksja;
Zdobycie wiedzy na temat czynników wzmacniających proces uczenia się;  Zapoznanie się ze strategiami przenoszenia wiedzy w praktykę (planowanie, realizacja, ocena wyników);	- Sposoby przenoszenia wiedzy w praktykę – jak wybrać lepszy?; - Upowszechnienie wiedzy teoretycznej; - Proces oceny wyników;	prezentacja PPT; prezentacja – wykład; Zajęcie grupowe / Interakcja moderatora; Dyskusja grupowa i refleksja.
Poznanie, jak wpłynąć na efektywne przenoszenia wiedzy w praktykę.	Ciągłe wsparcie procesu przenoszenia wiedzy w praktykę: - Przeszkody do przeniesienia; - Czynniki wpływające na przeniesienia; - Opis pozytywnego klimatu dla przeniesienia;	Interaktywna prezentacja.