



Metodologija

*kvalifikuotam, demokratiškam darbui su
jaunimu prieš rasizmą ir diskriminaciją*



Erasmus+

Šį projektą finansuoja Europos Komisija per „Erasmus+“ programą.

Šis leidinys atspindi tik autoriaus nuomonę ir Europos Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį leidinyje esančios informacijos panaudojimą. Atkūrimas leidžiamas su sąlyga, kad šaltinis yra nurodomas.

Ižanga	3
Situacija	4
Konceptas	5
Kam skirta?	6
Teorinės prielaidos	7
„Radikalizacijos“ paradigma ir anti-demokratiškų požiūrių „normalizavimas“ – jaunimo darbuotojų pasitraukimo strategijos.....	8
Strategijo kūrimas ir darbo su jaunimu potencialas.....	10
Vietos realybė, skirtingi prioritetai.....	12
Demokratinio darbo su jaunimu aplinkybės Europoje.....	13
Išvados kokybės gerinimui.....	22
Kaip naudotis metodika	23
Modulių pasirinkimas	23
Reikalavimai mokymui.....	24
Moduliai.....	25
1 modulis: darbas su jaunimu kaip į žmogaus teises orientuota profesija	26
2 modulis: diskriminacija ir nelygybės ideologijos	32
3 modulis: lytis ir lyčių normos.....	39
4 modulis: strateginė prevencijos implementacija	44
5 modulis: perdavimas	49

Jžanga

Situacija

Antidemokratiški, rasistiniai ir nacionalistiniai judėjimai Europoje pastaraisiais metais vis stiprėja. Tai ypač pastebima Rytų Europos valstybėse: Lenkijoje, Vengrijoje, Bulgarijoje, tačiau problemos neaplenkia ir Prancūzijos, Vokietijos ir Austrijos. Tokie judėjimai kelia grėsmę demokratinėms vertybėms ir esminėms žmogaus teisėms, kurios yra mūsų visuomenės pagrindas. Jauni europiečiai kenčia nuo tokių judėjimų, nes jie sumažina jaunuolių asmeninio tobulėjimo galimybes, dalyvavimą ir socialinę įtrauktį. Nėgama to, šie judėjimai skatina jaunų žmonių problematišką ir nedemokratišką požiūrį bei veiksmus, bei skatina jų nepilnavertišką augimą prieš daugialypiškumą nusistačiusioje visuomenėje, kuri sukuria stereotipą apie „kitus“ žmones.

Europos Sąjungos Jaunimo Taryba laiko darbą su jaunimu kaip svarbią sritį, kuri padeda užkirsti kelią jaunimo radikalėjimui. Ji pabrėžia neįkainojamą darbo su jaunimu indėlį ir jo pagalbą jauniems žmonėms, kurie gali būti pažeidžiami radikalizmo ir ragina „stiprinti darbą su jaunimu socialinės sanglaudos labui“. Remiantis Tarybos išvadomis, tai apima ir tolesnę jaunimo darbo kokybės plėtrą šioje konkrečioje srityje. Dabartinė mokymo programa nori prisidėti prie šių pastangų.

Ši mokymo programa grindžiama jau egzistuojančiais gerosios praktikos metodais, kurie buvo sėkmingi, taip pat bandymais rasti novatoriškas, tvarias priemones ir praktikas. Siūlomi kokybės standartai, skirti aktyviai skatinti demokratiją jaunimo darbe ir per jį. Šiuo tikslu siekiama padėti jaunimo darbuotojams vietas, nacionaliniu ir Europos lygiu plėsti savo kompetencijas kovojant su netolerancija ir gerinant jaunų žmonių socialinę įtrauktį.

Konceptas

Jaunimo darbuotojai jau turi patirties ugdydami pavienius asmenis ir jaunimo grupes politikoje, skatindami (politinį) dalyvavimą ir socialinius įgūdžius, nes jų įgijimas yra formalaus ir neformalaus mokymo nacionaliniu ir vietos lygiu dalis. Be to, tik neseniai buvo paskelbtas kompetencijos modelis Europos lygmeniu, kuris turėtų padėti jaunimo darbuotojams dirbti tarptautiniu mastu, apibrėžiant pagrindines kompetencijas, tokias kaip individualaus ir grupinio mokymosi palengvinimas, programų kūrimas arba tiesiog prasmingai bendravimas su kitais¹. Nepaisant to, kai susiduria su rasizmu, homofobija ir kita diskriminacija tarp jaunimo grupių, (taip pat diskriminacija prieš save pačius), jaunimo darbuotojai dažnai jaučiasi patekę į sudėtingas situacijas ir nežino, kaip reaguoti ir ką daryti. Pastaraisiais metais ši situacija kyla dėl išaugusios migracijos ir pabėgėlių judėjimo Europoje diskurso. Norint sėkmingai išspręsti atmetimo ir diskriminavimo problemas, jaunimo darbuotojai turi turėti tinkamus įgūdžius, koncepcijas ir veiksmų strategijas, skirtas demokratiniam švietimui ir jaunimo darbui, skatinančiam įtraukti. Daugybė kovos su rasizmu ir kovos su diskriminacija metodų yra nesėkmingi, nes jiems trūksta atvirumo ir savanoriško dalyvavimo atviraime jaunimo darbe. Daugeliui koncepcijų reikalingos konkrečios grupės struktūros, kurios ne visada lengvai perkeliama į kitus vietas kontekstus, jaunimo darbo veiklas ar tikslines grupes.

Ši naujai sukurta mokymo programa stengiasi spręsti šias problemas, suteikiant jaunimo darbuotojams metodinę ir strateginę veiklos koncepciją, kad jie galėtų reaguoti į situacijas turėdami aiškią perspektyvą ir pasitelkti pedagogines žinias, reikalingas dirbant su jaunimu. Todėl joje daugiausia dėmesio skiriama kompetencijoms, kuriomis siekiama nustatyti ir spręsti antidemokratiškumo bei smurtinio radikalėjimo šaknis, taip pat parengti išsamias neformaliojo švietimo priemones, kurios atitiktų jaunimo darbuotojų kasdienę aplinką ir galėtų būti įgyvendinamos kasdieniniame (darbiniame) gyvenime. Tikimasi, kad mokymo programa galėtų tapti tarpdisciplininėje ir tarptautinėje koncepcijoje tinkama kvalifikacija, skirta pedagoginei kovai prieš rasizmą ir neonacizmą. Perkeliamumas užtikrinamas, nes tikslinė grupė ir veikimo aplinka gali kisti. Siūloma lanksti sistema, kurią jaunimo darbuotojai ir instruktoriai galėtų pritaikyti savo darbo sričiai ir komandai. Mokymo programos kaip sistemos samprata suteikia galimybę pritaikyti skirtingas temas konkrečiai vietinei situacijai ir aplinkai, taip pat jas sujungti ir organizuoti tolesnio švietimo ir mokymo formatus.

Ši mokymo programa turėtų būti pirmasis žingsnis gerinant demokratinio jaunimo darbo kokybę ir radikalizmo prevenciją. Mokymo programą gali (ir turi) koreguoti ir toliau plėtoti kitos Europos jaunimo organizacijos. Ji apima skirtingus požiūrius į jaunimo darbą prieš rasizmą, smurtą ir netoleranciją, atsižvelgiant į dalyvaujančių organizacijų kilmę bei į šalis, kuriose jos veikia.

¹ Žr. <https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/tc-rc-nanetworktcs/youthworkers-competence-model/> abgerufen am 07.08.2018

Kam skirta?

Mokymo programa yra kvalifikacinė koncepcija su konkrečiais pasiūlymais turiniui teminėse srityse, skatinančiose jaunimo darbą, susijusį su demokratija. Todėl pirmiausia kalbama apie jaunimo profesinio mokymo teikėjus. Jie gali naudoti mokymo programą mokymo kursų planavimui ir jų mokymo praktikos vertinimui. Programos turinys priklauso nuo gerosios praktikos patirčių ir mokslinių išvados šia tema.

Be to, dokumentas padeda jaunimo darbuotojams patiems susipažinti su būtinomis kompetencijomis kovojant su antidemokratinėmis tendencijomis. Mokymo sistema padės jaunimo darbuotojams stiprinti savo profesinę praktiką, nustatant, ką turi dirbti, taip pat įvardins jau turimus išteklius.

Ir paskutinis, bet ne mažiau svarbus dalykas – mokymosi programa yra pagrindas, leidžiantis diskutuoti su ekspertais, jaunimo profesinio rengimo teikėjais ir suinteresuotomis šalimis dėl būtinybės, kai kalbama apie kokybišką demokratiją, skatinančią jaunimo darbą. Šiuo požiūriu mokymo programa gali būti argumentas dėl vietos jaunimo politikos ir finansavimo pokyčių ir gali padėti plėtoti visuomenės pripažįstamą demokratinį jaunimo darbą kaip profesiją, pagrįstą giliomis žiniomis ir įgūdžiais.

Teorinés prielaidos

„Radikalizacijos“ paradigma ir anti-demokratiškų požiūrių „normalizavimas“ – jaunimo darbuotojų pasitraukimo strategijos

Dr. Nils Schuhmacher, Uni Hamburg

1. „Radikalizacijos“ paradigma

Deviacija, rizikos ir pavojai, susiję su politinėmis gairėmis, vis dažniau aptariami juos pavadinant „radikalėjimu“. Paprastai šis terminas reiškia procesus, dėl kurių atsiranda požiūris, nesuderinamas su demokratinėmis vertybėmis, normomis ir visuomenės sampratomis. Norint geriau suvokti tokius procesus ir pagrindines problemas bei iššūkius, toks nekonkretus apibrėžimas vargu ar yra tinkamas. Todėl galima iliustruoti šešiais klausimais:

Pirma, sąvoka paprastai apibūdina skirtingus mąstysenos lygmenis (tikslus, ypač „ideologiją“), veiksmus (priemones, ypač „smurtą“) ir socialinius lygmenis (priklausomybę). Vis dėlto, konkreti atskirų elementų sąveika dažnai lieka neaiški.

Antra, įgaliojimai (pvz.: „ekstremizmas“ ir „terorizmas“) apskritai nėra apibrėžti arba dažnai naudojami nekritiškai. Tai reiškia ne tik tai, kad šie terminai yra skirtinguose lygmenyse. Taip pat yra tendencija žiūrėti į „radikalizmo“ procesus tik kaip į neišvengiamų blogiausių scenarijų perspektyvas.

Trečia, „radikalizmo“ procesai nelaikomi pakankamai daugialypiais. Vis dėlto, praktiškai tokiuose procesuose gali pasirodyti labai skirtingos perspektyvos: subjektyviu lygmeniu, motyvai, reikalingi norint išspręsti nustatytą problemą dar jos šaknyse, apgalvotas iš anksto suplanuotas minčių ir veiksmų apribojimas, „radikalus“ popkultūrinis savęs ribojimas.

Ketvirta, termino nustatymas glaudžiai susijęs su islamizmo reiškiniu, bet vis dažniau naudojamas kryžminėse srityse, t.y. ignoruojant atitinkamų reiškinių ypatybes. Tačiau pagrindinis klausimas yra tai, ar, kaip ir kokiais požiūriais tokie procesai kelia abejonių, susijusių su demokratinėmis vertybėmis, normomis ir visuomenės idėjomis, ir kaip tai išreiškiama bei kam.

Penkta, diskusijoje daugiausia dėmesio skiriama paauglių problemoms, susijusioms su fiziniu smurtu. Tuo pačiu metu tai reiškia, kad radikalizmo procesai, vykstantys tarp socialiai įsivertinusių suaugusiųjų, apskritai neįtraukiami.

Šešta, diskusijose dėl „radikalizmo“ yra pastebima tendencija ignoruoti tokių sąveiką tarp tokių procesų ir socialinių pokyčių.

2. Antidemokratiškų požiūrių „normalizavimas“

Paskutiniai trys punktai visų pirma rodo, kad radikalizmo sąvokos naudojimas yra ribotas, kai savoka perteikiamama į žmogaus teises orientuotą jaunimo darbą, kurio tikslas yra skatinti demokratiją. Pirmiausia, taip yra todėl, kad jaunų žmonių rasistinis ir diskriminacinis požiūris nėra suprantamas kaip vienintelis „nukrypimas“. Jie dažniausiai atspindi požiūrius, kurie yra prieinami ir priimami visuomenėje ir apskritai socialinėje aplinkoje. Jaunimas yra „radikalizuotas“ tik tiek, kiek to imasi ir kiek stiprina tokius požiūrius. Antra, tai reiškia, kad demokratinė vertybių ir normų apklausos problema negali būti paprasčiausiai paaiškinta kaip „jaunimo problema“, bet visų pirma kaip suaugusiųjų pasaulio problema.

Jei atsižvelgiama į dabartinius pokyčius daugelyje Europos visuomenių, reikia įsitikinti, kad vadinamosios dešinėsios populistinės partijos iš esmės pritraukia politinius pokyčius ir bent iš dalies prisiima vyriausybinių atsakomybę. Tuo pačiu metu pozicijos prieš pabėgėlius, migrantus ir socialinių mažumų dalyvavimą daro didelę įtaką viešų diskusijų eigai ir taip pakeičia socialinę aplinką. Šie procesai išreiškia pagrindines antidemokratinės tendencijas. Tuo pat metu tai pakeičia ribas tarp to, kas laikoma socialiai priimtina, ir to, kas atrodo nepriimtina (pažymima kaip „ekstremizmas“). Kadangi radikalėjimo diskurse, daugiausia dėmesio skiriant smurtaujančiam jaunimui, šie procesai yra neaiškūs, yra pavojus, kad bus neįvertinta dabartinių įvykių politinė reikšmė ir kuriamos koncepcijos, kurios praleidžia problemos esmę.

3. Demokratinis darbas su jaunimu

Visa tai kartu reiškia, kad jaunimo darbas, susijęs su nelygybės ideologijomis ir požiūriais, gali apimti „radikalizacijos prevencijos“ aspektus. Tuo pačiu metu, žinoma, visada siekiama socialinės jaunimo integracijos. Tačiau iš esmės tai turi būti suprantama kaip pedagoginė praktika, dėl kurios demokratinė sąveika yra įmanoma ir apčiuopiama.

Jaunimo darbas susiduria su dviem iššūkiais. Viena vertus, demokratinio jaunimo darbo negalima išnaudoti nustatant ir sprendžiant „riziką“ prevencijos prasme. Priešingai, čia loginis pagrindas visų pirma yra konkreti parama jauniems žmonėms, sau atsakingo gyvenimo stiliaus kūrimo. Atsižvelgiant į neekvivalentiškumo sąvokas, būtina atkreipti dėmesį į tai, kad šios idėjos ir jų išprovokuojamas elgesys nėra „viliojimo“, „smegenų plovimo“ ir „klaidų“ rezultatas. Visa tai galiausiai grįžta prie sprendimų, kurie subjektyviai suvokiami kaip teisingi ir nuoseklūs, todėl yra funkcionalūs gyvenimo kontekste. Taip jaunimo darbo praktika nukreipiama į paauglių gyvenimo būdą ir užduotį suteikti alternatyvaus gyvenimo stiliaus patirtį. Demokratinio jaunimo darbo tikslas – pakeisti šias sąlygas, kad būtų pradėti savęs tobulinimo procesai.

Tuo pačiu metu demokratinis darbas su jaunimu negali paneigti socialinių sąlygų, būdingų jaunimo vystymuisi ir jų pačių darbui. Integracijos samprata priklauso nuo pedagoginės praktikos žinių, tad teorija negali konkuruoti su patirtimi. Šiuo atžvilgiu akivaizdu, kad demokratinis jaunimo darbas neturėtų būti suplanuotas kaip „sausas pratimas“, o geriau kaip praktika, atverianti patirties erdvę. Tačiau jauni žmonės ne tik įgyja patirties pedagoginio darbo kontekste, bet ir šeimoje, tarpusavio santykių kontekstuose, socialinėje erdvėje ir suaugusiųjų pasaulio politinių diskursų kontekste. Taigi, demokratinis jaunimo darbas visada susiduria su užduotimi dirbti bendruomenėje, tampa matomas ten ir gali savo teikiamomis galimybėmis įgyvendinti socialinius ir politinius įgaliojimus. Šie įgaliojimai nenurodo visiškos „radikalizmo“ prevencijos; veikiau demokratinis jaunimo darbas susiduria su užduotimi formuoti ir matyti esminę demokratijos vertybių ir normų idėją savo praktikoje.

Strategijo kūrimas ir darbo su jaunimu potencialas

Kai Dietrich, AGJF Sachsen e.V.

Darbas su jaunimu suteikia galimybę jauniems žmonėms kurti patikimą, įvairius susitikimus įtraukiantį ir demokratišką išsilavinimą. Toks jaunimo darbas yra nuolat ginčijamas, kad jame būtų galima kontekstualizuoti socialinius-pedagoginius veiksmus ir atitinkamai jį pozicijuoti. Dauguma jaunimo darbo specialistų jaučia spaudimą kovoti su masinio pobūdžio rasistiniais pareiškimais ir skubų poreikį inicijuoti bendresnes pastangas demokratiniam švietimui, atsisakant požiūrio į strategines priemones. Jaunimo darbuotojai susiduria su jaunais žmonėmis, kurie viešai demonstruoja rasizmą ir priešišką pabėgėliams ir LGBTIQ* žmonėms. Daugeliu atveju priešiškas yra susipynęs arba pagrįstas lyčių priimtais vaidmenimis. Žmonių, atvykusių iš arabų šalių, gyvenimai įsivaizduojami kaip neišvengiamai susieti su griežtais lyties nustatytais specifiniais vaidmenimis, dėl kurių kyla grėsmė priimant juos į visuomenę, pavyzdžiui, smurtinis vyriškumas ir pasyvus reprodukcinis moteriškumas. Tuo pačiu metu atmetimo ir į grupes orientuoto neapykantos požiūriai taip pat yra nukreipti prieš vidinę ir visuomeninę įvairovę. Žmonės, kurie neatitinka heteroseksualios lyties ir šeimos normų, siekiant nacionalizmo idealų, dažnai yra atskiriami nuo visuomenės. Jie yra paženklinami kaip grėsmė „iš vidaus“. Šių debatų metu jauni žmonės yra labiau pažeidžiami, kad galėtų kurti atitinkamus visuomenės vaizdus ir žalingus politinius įsitikinimus.

ES Jaunimo Taryba jaunimo darbą laiko svarbia sritimi, kuria siekiama užkirsti kelią jaunų žmonių radikalėjimui. Ji pabrėžia, kad neįkainojamas indėlis į jaunimo darbą gali padėti jauniems žmonėms, kurie gali būti pažeidžiami radikalizmo, ir ragina "stiprinti jaunimo darbą socialinės sanglaudos labui"². Jaunimo darbas taip pat pabrėžiamas 15-ame Vokietijos Federalinės Vyriausybės Vaikų ir Jaunimo ataskaitoje, kuri yra svarbi politinio ugdymo institucija. „Jaunimo darbe jauni žmonės gali patys nuspręsti, ar jie nori būti aktyviais, ir kur jie nori būti aktyvūs, jie gali pareikšti savo rūpesčius ir daryti įtaką. Todėl jaunimo darbas yra svarbi pozicija“³.

Daugelį metų vyko projektai susidurdavo su neonacistinėmis ideologijomis, etnocentriniais-nacionalistiniais judėjimais ir antidemokratinėmis pozicijomis. Sąmoningumo didinimo priemonė, skirta išankstiniams nusistatymams ir argumentuotai konfrontacijai, pasiekia savo ribas: adresatai nenori spręsti šios temos ir pakeisti įsitikinimų pedagogikos tikslais. Dabartinė įvairių kovos su rasizmu, anti-nacių ir demokratiją skatinančio švietimo metodų ir metodų išraiška rodo, kad šios sąvokos pirmiausia tinka dirbant su aiškiai apibrėžtomis grupėmis konkrečioje aplinkoje, tokioje kaip pamokos ar seminarai.

Į procesą orientuoti metodai, skirti analizuoti atmetimo požiūrį ir jo logiką remiantis patirtimi, yra tinkami darbo sričiai, kuri orientuojasi į jaunimo interesus ir poreikius. Tai prisideda prie jaunimo darbuotojų profesionalumo (žr. Dewe / Otto, 2015). Jaunimo darbo tikslas – įgyvendinti neformalųjį

² 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>

³ 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>

politinį jaunimo ugdymą⁴. Tai reiškia, mokymąsi kaip veikia pagrindiniai jaunimo darbo principai ir nuolat teikti adresatams tinkamas ir integruotas politines, kultūrinės, socialines ir ekonomines žinias. Ši užduotis nėra nei nauja, nei išimtinai susijusi su konfrontacijos sritimi, su neonacizmu ir į grupes orientuotomis neapykantomis. Apibendrinant, nėra tikslinga atskirti ir sutelkti dėmesį tik į apeliatyvių, kasdienių temų ir jų „sprendimų“ apdorojimą prieš nagrinėjant atitinkamas temas. Tik abiejų veiklos sričių derinys ir apibrėžti svarbūs teiginiai su sociopolitiniais argumentais gali būti vadinami pedagogine strategija, tinkama sprendžiant atmetimo problemas ir skatinant įtrauktį, demokratines galimybes. Dėl metodiško jaunimo požiūrio į neformalųjį ir formalųjį politinį ugdymą, jam reikia daugiau dėmesio į visą gyvenimą orientuotą tyrimą (žr. Thiersch, 2015). Tai, savo ruožtu, palaiko pedagoginius procesus, kurie teikia visame pasaulyje tinkamas ir priimtinas demokratines perspektyvas, nustato dirgiklius (žr. Spiegel, 2011) pagal adresatų poreikius.

Ypač aktualus yra nukreipimas į jaunuolių socialinę aplinką, nes regionų socialiniai santykiai yra nustatyti ir pagrįsti priklausomybe. Čia nustatyti diskursyvūs vaizdai veikia pagal Möller ir kt. kaip patirtį struktūrizuojančios reprezentacijos. Tai yra „esminis (re)etnizavimo, (re)kultūrinimo ar (re)religingumo proceso šaltinis, jis nurodo lyčių normas, kurios lemia jaunimo savimonės orientacinę vertę ir formuoja jų atmetimo požiūrį. Šiuo atžvilgiu paskutinis, bet ne mažiau svarbus dalykas yra tai, kaip antisemitiniai, nacionaliniai-etnokultūriniai, su statusu susiję, ir paradigminiai požiūriai yra perduodami.“⁵

Darbas su jaunimu turi įsikišti į nekritišką atskirties požiūrio sklaidą. Tai turi būti kvestionavimo ir diferencijavimo vieta; darbas su jaunimu taip pat turėtų tapti išplėsta erdve, skirta diskusijų svarstymui, kuriose atsižvelgiama į socialines ir erdvines nuorodas.

Ypatingas iššūkis yra ne tik socialinei ir erdvinei dinamikai, kuriomis sprendžiamos imigracijos problemos, bet ir migracijos visuomenių realijoms ir socialinei įvairovei, jų išskyrimas ir diskriminacija. Taip pat ištekliai, skirti įtraukimo praktikai, susijusiai su jaunais žmonėmis, kurie patiria socialinę atskirtį ir diskriminaciją. Specialistai turi būti skatinami kurti priemones, kuriomis siekiama išsaugoti demokratinę apsaugą ir diskurso erdves nukentėjusiems asmenims ir demokratiškai orientuoto jaunimo labui. Tikslas yra didinti demokratiją skatinančią jaunimo darbo poveikį, taip pat sustiprinti institucijas ir projektus, kurie yra susiję su jų demokratiškos vertybių atstovavimu bendruomenėje, ir taip atverti demokratiškas diskusijų erdves. Tai yra skirta visiems adresatams, nes „kalbama apie aktyvų veiksmą, orientuotą jaunų žmonių dalyvavimą formuojant vietos bendruomenę. Ši užduotis yra įsikišimo į savivaldos planavimo ir projektavimo procesus pagrindas“⁶, o ne hierarchinis, bet įtraukiantis ketinimas. Dėl šios priežasties Europos lygmeniu taip pat diskutuojama apie Europos Darbo su Jaunimu chartiją, nes „darbas su jaunimu, dažnai bendradarbiaujant ir bendradarbiaujant su kitais sektoriais, teikia daugybę teigiamų rezultatų asmenims, jų bendruomenėms ir visuomenei apskritai“⁷.

4 see Deinet/Sturzenhecker (2013): Handbuch offene Kinder- und Jugendarbeit. Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden

5 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

6 Münder, Johannes u.a. (2009): Frankfurter Kommentar SGB VIII. Baden-Baden: Nomos., S. 152

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

Vietos realybė, skirtingi prioritetai

Demokratinio darbo su jaunimu aplinkybės Europoje

Bulgarija

Remiantis ES apklausa, atlikta 2017 m., Bulgarija yra labiausiai viena iš trijų labiausiai rasistiškų Europos valstybių⁸. Pastebėta, kad egzistuoja keletas pažeidžiamų grupių, kurios susiduria su rasinių ar ksenofobinių įsitikinimų motyvuotais nusikaltimais, kuomet smurtaujama ir diskriminuojama. Šias grupes sudaro imigrantai iš Vidurio Rytų ir mažumų, tokių kaip romai, turkai ir musulmonai.

Rasizmą ir ksenofobiją vykdo ne tik piliečiai, bet ir valstybės institucijos. Dažnai policijos pareigūnai yra rasistai ir labai diskriminuoja romus ir pabėgėlius dėl viešosios nuomonės. Šioms grupėms teikiama mažesnė apsauga; taip pat menkėja galimybė gauti sveikatos priežiūros paslaugas; apskritai, tokių paslaugų gavimas yra sudėtingas. Politinė situacija pablogėjo, kai nacionalinė-socialistinė partija ATAKA (liet. *ataka*) ir jos įtaka Bulgarijos politiniam bei socialiniam gyvenimui ėmė stiprėti. Giliai įsitvirtinę prietarai ir neapykanta prieš skirtingus žmones buvo nuolat iškeliami politinėje propagandoje. Partijos lyderis yra gerai žinomas dėl savo išraiškingų rasistinių minčių. Jis susivienijo prieš Bulgarijos „čigonyną“, sistemingai susiejęs romus su nusikaltėliais; jis paragino uždrausti mečečių statybą, sustabdyti islamo plitimą ir išleido dvi antisemitines knygas.

Pastaraisiais metais NVO užfiksavo šešis smurto prieš LGBT atvejus. Jie mano, kad informavimas apie tokio tipo smurto išpuolius yra nepakankamas. Transseksualūs žmonės Bulgarijoje taip pat yra ypač pažeidžiami smurtaujant, nes jie yra labiau matomi⁹.

Kai pabėgėliai atvyksta į Bulgariją, jie susiduria su neapykantos ir diskriminacijos kalba. Bet neapykantos kalba nėra vienintelė problema. Remiantis daugiau nei 100 interviu su pabėgėliais ir migrantais, jų liudijimai „kalba apie prievartavimą, plėšimą, fizinį smurtą, deportavimo grėsmę ir policijos šunų išpuolius“¹⁰ Bulgarijoje.

Nors romų diskriminacija visada buvo ūmi Bulgarijos problema, nuo 2014 m. padėtis pablogėjo, o romų būstų naikinimas ir anti-romų protestų organizavimas tapo norma, ypač rinkimų metu. Bulgarijoje romams rinkimai tapo sinonimu kovai su protestais, smurtu ir naikinimu. Visa tai lemia ryškesnį rasizmą ir didesnę romų diskriminacijos jų kasdieniniame gyvenime priėmimą¹¹.

Norėdami suprasti jaunimo darbo situaciją Bulgarijoje, labai svarbu pradėti paaiškinant bendrą nevyriausybinių sektoriaus vystymąsi. Ši šalis yra viena iš skurdžiausių Europos Sąjungoje, turinti valdymo programų patirtį tik pastaruosius 10 metų. „Trečiasis sektorius“ yra santykinai nepakankamai išvystytas ir neturi patirties sprendžiant socialiai pažeidžiamų asmenų problemas. Nuo 2007 m., kai Bulgarija įstojo į ES, finansavimo galimybės tapo įvairios, taip pat atsirado keitimasis profesine praktika ir politika.

Iki 2010 m. Bulgarija neturėjo specialios strategijos ir nepripažino darbo su jaunimu kaip profesijos. Tačiau tokios pozicijos poreikis buvo padidintas, o Vyriausybė parengė Nacionalinę Jaunimo Strategiją (2010-2020 m.m.), kurioje išdėstytas svarbus jaunimo darbuotojų vaidmuo. Pagal šį dokumentą jaunimo darbuotojas yra „specialistas, kuris mokomas specialiai remti jaunų žmonių asmeninį, socialinį ir ekonominį augimą, taip pat skatinti visišką jų dalyvavimą visuomenėje“. Tokia jaunimo darbuotojų atsiradimo būtinybė yra pagrįsta jaunimo darbo ekonominio ir socialinio poveikio analizės strategija, skatinančia jaunimo darbuotojų mobilumą šalies viduje ir Europoje, taip pat įdiegianti sistemą (pagal

8 <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

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

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

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

Europos instrumentus Europass, EKP, ECVET), kuri leidžia patvirtinti žinias ir įgūdžius, kuriuos jaunimo darbuotojai įgijo skirtingose formalios ir savaiminio mokymosi formose.

Vokietija

Vokietija susiduria su didėjančiu dešiniuju populizmu ir grupuotos neapykantos augimu, kaip rodo apklausos ir pastarųjų rinkimų rezultatai. 2015 m. ir 2016 m. ypač pasireiškė plati rasistinė mobilizacija prieš pabėgėlius (PEGIDA, vietinės iniciatyvos dėl pabėgėlių apgyvendinimo), taip pat rasistiniai ir politiniu požiūriu motyvuoti nusikaltimai ir smurtas prieš pabėgėlius, migrantus ir politinius oponentus¹². 2011 m. atsirado dešinėsios pakraipos ekstremistinis teroristų tinklas. Nacionalinio socialistų pagrindžio (NSU) atradimas ir tyrimo išvados suteikė įžvalgų apie neonacistų struktūras ir tinklus, apie kuriuos plačios politikos ir visuomenės dalys nežinojo arba nenorėjo pripažinti jų egzistavimo. Vakarų Vokietijoje ir Rytuose vykstančių rasizmo formų ir socialinių bei politinių diskusijų skirtumai yra susiję su skirtingomis buvusių dviejų Vokietijos valstybių imigracijos istorijomis, transformacijos procesais ir skirtingomis dabartinėmis politinėmis kultūromis, kai kalbama apie pozicijos prieš rasistinius išpuolius pokyčius. Vis dėlto, rasistiniai požiūriai egzistuoja didelėse visuomenės dalyse tiek Rytų, tiek Vakarų Vokietijoje, ir jie yra susieti ir susipynę su tolesnėmis grupuotomis neapykantomis ir diskriminacijomis, tokiomis kaip seksizmas, priešiškus ilga laikams bedarbiams, homofobija ir kt.

Po radikalių pogromų ir žudynių 1990 m. pradžioje susivienijusioje Vokietijoje buvo inicijuoti pirmosios valstybinės programos, skirtos remti iniciatyvas, nukreiptas prieš dešinįjį ekstremizmą. Ypatingas dėmesys buvo skiriamas jaunimo darbui, nes problema pirmiausia buvo matoma kaip jaunimo problema, o kompetencijos įgijimas prevencijos srityje ir intervencija nebuvo įprasta profesinio rengimo dalis. Kai kurių iš anksto parengtų ir taikomų priemonių veiksmingumas šiandien vertinamas prieštaringai. Pavyzdžiui, plačiai taikomas vadinamasis „priimančio jaunimo darbo“ metodas. Netinkamos sampratos, profesionalaus požiūrio trūkumas ir nežinojimas apie rasizmo paveiktų asmenų perspektyvą sukėlė nenumatytų rezultatų. Kai kuriais atvejais neono-nacių struktūros tapo dar stipresnės, o ne susilpnėjo. Nepaisant to, šios programos sukūrė socialinių pedagoginių metodų, skirtų kovoti su į dešinę orientuoto jaunimo neapykanta; kertinis akmuo ir buvo plėtoti tolimesnės programos.

Jaunimo darbas Vokietijoje yra labai profesionalus, teisiškai reguliuojamas ir viešai finansuojamas sektorius. Pagal Vaiko ir jaunimo paslaugų įstatymą darbas su jaunuoliais yra priemonė, užtikrinanti jaunų žmonių asmeninį tobulėjimą, dalyvavimą ir integraciją per neformalųjį švietimą ir paramą jam. Darbe su jaunimu turėtų būti numatytas ne mokyklinis jaunimo ugdymas, o akcentuojamas bendrasis, politinis, visuomeninis, sveikatos, kultūros, gamtos mokslų ir techninis išsilavinimas, taip pat jaunimo darbas sporto, žaidimų ir socialinėse srityse, su realiu darbu susijęs švietimas, mokymas apie šeimą, tarptautinį jaunimo darbą, poilsį ir konsultavimą. Jį savivaldybės lygmeniu administruoja jaunimo gerovės departamentai, teikia savanoriškos ir įstatymuose numatytos jaunimo paslaugos asociacijos, grupės ir jaunimo iniciatyvos¹³.

Nors demokratinis švietimas yra jaunimo darbo dalis, tačiau socialinių darbuotojų mokymuose vis dar nepakankamai atsižvelgiama į rasistinių ir antidemokratinų nuostatų prevencijos ir kovos su jais temą.

12 <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-abgerufen-am-30.07.18>

13 https://dejure.org/gesetze/SGB_VIII/11.html abgerufen am 30.07.18

Todėl profesionalai jaučiasi nepasiruošę susidoroti su šiais reiškiniais, jiems dažnai trūksta strateginių požiūrių ir profesinio požiūrio.

Vengrija

Remiantis 2015 m. ECRI ataskaita, „baudžiamosios teisės nuostatų taikymas neapykantos kurstymui yra labai ribotas. Radikali dešinioji populistinė partija atvirai užsiima anti-romų, antisemitinių, homofobiškų ir ksenofobinių, neapykantą kurstančių kalbų platinimu. Tačiau neapykantą kursto ne tik ekstremistų partijos ir grupės, tai vyksta visame politiniame spektre. Keletą kartų, kai buvo reikalaujama tam prieštarauti, valdžios institucijos liko tylios. Dėl nesąžiningų aplinkybių viešosios erdvės sąlygomis tapo įprastos pastabos apie romus, žydus, LGBT asmenis, prieglobsčio prašytojus ir pabėgėlius“. Labiausiai nuo rasistinio smurto nukentėjo romai ir pabėgėliai.

2018 m. birželio mėn. Parlamentas didžiąja dalimi priėmė teisės aktų paketą, leidžiantį persekioti pabėgėlių darbuotojus, kurie teikia „pagalbą neteisėtai migracijai“. Be to, įstatymas nustatė, kad organizacijos, kurios kasmet gauna daugiau kaip 24 000 eurų paramos iš užsienio, turi būti užregistruotos. Jei jos nesilaiko joms priskirtų įsipareigojimų, susiduria su baudomis ir uždarymu. Teisės aktų paketas atitinka vyriausybės politiką, kuriomis sąlygomis nevyriausybinės organizacijos dirba daugiau.

Vengrijoje nėra vietos skatinti švietimą, taip pat erdvės savęs pažinimui, lytiniam švietimui, pokalbiams apie lytinius santykius ir seksualumą bei jų susikirtimą su kitomis tapatybėmis. Daugeliu atvejų Vengrijos švietimo sistema nėra pasirengusi ir neturi žinių, kad galėtų dalytis informacija, informuoti ar tiesiog suteikti galimybę aptarti šias temas. Taip pat šioje srityje nėra specializuotų psichologų, mokytojų ar socialinių darbuotojų. Būtų svarbu didinti informuotumą apie tokio pobūdžio žinių trūkumą ir informacijos mainų kanalus, nes dauguma jaunimo (ir suaugusiųjų, taip pat ekspertų) tiesiog nežino apie skirtingas seksualines orientacijas.

Visgi, nors Vengrijoje yra įvairių jaunimo darbo paslaugų tradicijų, profesinės jaunimo darbo paslaugos šalyje yra gana naujos. Todėl sunku rasti bendrą pagrindą, kokį jaunimo darbą sudaro ne tik bendros paslaugos jaunimui, bet ir jaunimo veikla. Taip pat nėra skirties tarp formalaus ir neformalaus jaunimo darbo, taigi savanoriškas dalyvavimas nėra būtina sąlyga ar principas. Vengrijos jaunimo politika buvo pažymėta jaunimo teisės aktais ir decentralizacija / regionizacija. Kalbant apie jaunimo įstatymus, Konstitucija nurodo jaunimo darbą tik švietimo, mokymo ir apsaugos srityse. Tačiau iki šiol nėra jokio teisės akto, kuriuo būtų nustatytos su jaunimu susijusios viešosios paslaugos. Taigi jaunimo politika nėra aiškiai apibrėžta kaip privaloma viešoji užduotis ir nėra patikimų išteklių paskirstymo mechanizmų¹⁴.

Kadangi jaunimo kultūra Vengrijoje nėra stipri, mokytojai, psichologai, socialiniai darbuotojai taip pat gali dirbti šioje srityje. Yra neoficialūs jaunimo darbuotojai, neturintys jaunimo darbuotojų kvalifikacijos, ir formalūs jaunimo darbuotojai, turintys aukštąjį išsilavinimą, kurie specializuojasi jaunimo darbe arba yra įgiję trumpalaikį pažymėjimą kaip jaunuolio padėjėjas. Vengrijoje nėra oficialių jaunimo centrų, tačiau veikia keletas bendrų jaunimo erdvių, tokių kaip „Új Nemzedék Újratöltve: Közösségi terek“, projektas, gyvuojantis visoje Vengrijoje, kuris bando sukurti atviras bendruomenes. Be šio jaunimo darbo dažniausiai yra įgyvendinamas mokyklose ir stovyklose.

14 http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Hungary.pdf last download 2018-08-07

Lietuva

Pastaraisiais metais neapykanta ir neapykantos nusikalstamumas Lietuvoje nuolat auga tiek internete, tiek ir realiame gyvenime. 2012 m. iš 263 užregistruotų neapykantos atvejų, apie kuriuos buvo pranešta teisėsaugos institucijoms, 181 buvo susiję su kitų religinių, etninių ar tautinių mažumų (ypač romų, rusų ir lenkų)¹⁵ antisemitizmo ar neapykantos kurstymu. Šis skaičius smarkiai išaugo, lyginant su 2011 m., kai buvo registruoti 48 tokie veiksmai. Iš nurodyto skaičiaus 90% tokių veiksmų buvo atlikti internetu. Lietuvos valdžia ėmėsi priemonių šioms problemoms spręsti, tačiau iki šios dienos yra daugybė atvejų, kurie nėra neišspręsti ar atsisakyta jų tyrimų dėl įrodymų trūkumo ir institucinės struktūros kovojant su neapykantos kurso incidentais.

Neapykanta daugiausia kyla dėl LGBT, mažumų (religinių ir etninių) bei pabėgėlių Lietuvoje; dėl empatijos, supratimo trūkumo ir dezinformacijos iš jų aplinkos. Taip yra dėl mažo prieinamumo ir vyriausybės paramos trūkumo struktūruotoms informacijos paketams apie grupes, paveiktas neapykantos kalbėjimo. Be to, aktyvistai ir jaunimo darbuotojai, kurie remia pabėgėlius ir mažumas, dažniausiai susiduria su atmetimu, nusikaltimais ir įžeidinėjimo dėl jų įsipareigojimo.

Kasdieniam gyvenime visada buvo neapykantos kalbų, tačiau dauguma žmonių neatsižvelgė į tai ir nekreipė dėmesio į tai kaip į problemą. Tai buvo dėl informacijos, susijusios su neapykantos kalbomis ir įvairiais socialiniais motyvais, trūkumo. Kai Lietuvos vyriausybė pastebėjo savižudybių skaičiaus augimą Lietuvoje, tam tikros iniciatyvos ir įstatymai buvo pradėti svarstyti. Tačiau vyriausybinių ir nevyriausybinių organizacijų pastangos paprastai nėra koordinuojamos. Daugybė jaunimo nevyriausybinių organizacijų daugiausia dėmesio skiria prevenciniams metodams kovai su neapykantos kurstymu, tuo tarpu vyriausybė akcentuoja intervenciją. Dėl to kai kurios NVO turėjo persvarstyti savo požiūrį, kad gautų reikiamą vyriausybės paramą.

Lietuvoje jaunimo darbą (kaip neformalųjį ugdymą) oficialiai teikia pedagogai, pvz. įvairiuose neformaliojo ugdymo centruose ir daugelyje po mokyklos veikiančių neformaliojo švietimo klubų. Ši veikla yra labiausiai sistemiškai sukurta ir finansuojama jaunimo darbo forma Lietuvoje, nors ji rodo tam tikras spragas jaunimo darbo principų ir neformalaus bei savaiminio mokymosi galimybių įgyvendinimui. Taip pat yra apibrėžtas atviras jaunimo darbas, kuris yra socialiai orientuotas, ir turi specialius principus, tokius kaip atvirumas visiems jaunuoliams tam tikroje teritorijoje ir dalyvavimas nepriklausomai nuo jaunimo socialinės padėties. Ji gali įtraukti socialiai remtinus jaunuolius į esamą ar naują veiklą šioje teritorijoje. Neseniai šalyje buvo įsteigti jaunimo centrai ir atviros erdvės. Jaunimo darbuotojų kvalifikacijos reikalavimai formalioje srityje yra griežti (socialinio darbo, pedagogikos, psichologijos laipsnis), o neformalų jaunimo darbą dažniausiai vykdo nepelniniai jaunimo organizacijų savanoriai (daugiausia skirti kultūriniam ir pilietiškam neformaliojo ugdymo klausimams) ir nevyriausybinių (religinės ir pasaulietinės) organizacijos (paprastai orientuotos į socialines paslaugas). Apskritai vyriausybė įsipareigoja plėtoti jaunimo darbą šalyje, o jaunimo darbe planuojama įdiegti mobiliąs komandas.

Pagrindinis jaunimo darbas demokratijos skatinimo ir antidemokratinio požiūrio Lietuvoje mažinimo srityje yra inicijuojamas Europos programos „Youth in Action“¹⁶ iniciatyva.

15 <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Lithuania/LTU-CbC-V-2016-020-ENG.pdf> abgerufen am 30.07.18

16 http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Lithuania.pdf abgerufen am 30.07.18

Lenkija

Lenkijoje egzistuoja plačiai paplitęs įsitikinimas, kad šalis yra etniniu požiūriu vienoda, todėl ji susiduria su retais rasizmo ir ksenofobijos atvejais. Pagal paskutinį bendrą surašymą Lenkijoje gyvena 38 230 000 žmonių. Lenkijos pilietybę turi 36 983 700 žmonių, iš kurių 96,74% yra nuolatiniai gyventojai. Lenkijoje gyvenančių užsieniečių skaičius yra apie 266 000, atvykusių iš Ukrainos apie 100 000. Be to, 1,23% gyventojų priklauso pripažintoms tautinėms ir etninėms mažumoms. Jie vargu ar matomi žiniasklaidoje. Religinės mažumos arba disidentinės jaunimo subkultūros taip pat yra socialiai atskirtos. Nors „spalvotų ir (arba) musulmoniškos kilmės žmonių skaičius yra mažas, policijos 2016 m. užfiksuotas neapykantos nusikaltimų didžiausias skaičius buvo susijęs su rasistinėmis ir ksenofobinėmis priemonėmis, po kurių padidėjo islamofobija¹⁷. Nors 2014 m. daugeliu atvejų buvo pranešta apie smurto ir grėsmių išsiveržimus, 2015 m. ir 2016 m. fizinių išpuolių skaičius labai padidėjo. Šia tema vis dar yra viešai diskutuojama Lenkijoje. Be to, galima pastebėti, kad ultranacionalistiniai ir neonaciai bei jų veiksmai tampa vis labiau susieti su visuomene. 2017 m. Lenkijos Nepriklausomybės dieną organizuotas dešimties grupių žygis pritraukė tarptautinį dėmesį. Renginio metu buvo išsakyti rasistiniai ir misantropiniai šūkių, būta smurtinių susirėmimų. Žygyje dalyvavo 60 000 žmonių, įskaitant daugybę jaunuolių.

Nuo 2015 m. Nacionalistinės-konservatyvios PiS partija įsigaliojo Parlamente absoliučia balsų dauguma. Jų politika pagrįsta itin konservatyviomis, nacionalistinėmis ir iš dalies katalikų-fundamentalistinėmis vertybėmis. Liberalų, kairiųjų ir užsieniečių susirūpinimas turi tik ribotą erdvę. Kritikai ir politiniai oponentai kartais vadinami išdavikais.

Pastaraisiais metais Lenkija pradėjo įgyvendinti Europos Sąjungos kovos su diskriminacija direktyvas ir priėmė nacionalinę rasinės diskriminacijos prevencijos programą. Tačiau jų įgyvendinimas susiduria su tokiais kliūtimis, kaip esminiai sunkumai, kartais valios trūkumas ir organizaciniai klausimai¹⁸. 2016 m. Vyriausybė panaikino valstybės tarybą, kuriai buvo pavesta kovoti su rasizmu, nepaisant to, kad šalyje padidėjo neapykantos nusikaltimų.

Lenkijoje nėra oficialaus jaunimo darbo apibrėžimo, nes Lenkijos jaunimo neturi koordinavimo centro ar skėtinės organizacijos, galinčios sukurti tokią apibrėžtį. Lenkijoje jaunimo veiklą dažniausiai siūlo subjektai, kurių veikla yra apibūdinta Akte dėl mokyklinio ugdymo sistemos, taigi ir visoms mokykloms bei švietimo ir ugdymo įstaigoms¹⁹. Be to, nevyriausybinės organizacijos savanoriškai vykdo daugelį veiklos sričių arba kai kurias iš jų užsako centrinės administracijos ir vietos valdžios institucijos. Nors valstybės įstaigos požiūriu į jaunimo darbo vaidmenį yra labiau įpareigojančios, trečiojo sektoriaus veikėjai laikosi požiūrio į jaunimo darbą kaip aktyvesnį. Jaunimo politika orientuota į konkrečias problemas ir neturi visapusiško požiūrio. Todėl veikla dažnai skiriama konkrečioms tikslinėms grupėms, pvz.: mažesnių ekonominių išteklių turintiems jaunuoliams. Siūloma panaikinti šį pajamų kriterijų, kad jaunimo veiklos būtų labiau įtraukiančios.

¹⁷ <http://hatecrime.osce.org/poland>, abgerufen am 25.07.18

¹⁸ 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

¹⁹ http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Poland.pdf abgerufen am 25.07.18

Portugalija

Portugalija gali būti apibūdinta kaip turinti heterogenišką migracijos visuomenę dėl jos kolonijinės istorijos ir imigracijos iš buvusių kolonijų. Žmonės turi patirties įsikuriant naujokams ir plečiantis kultūrinei įvairovei. Atviras rasizmas ir smurtiniai išpuoliai, atrodo, yra mažesni nei kitose ES šalyse. Vis dėlto, nėra oficialaus neapykantos nusikaltimų ir rasistinių išpuolių stebėjimo, kuris patvirtintų šį įspūdį. Portugalija turi atvirą požiūrį į pabėgėlius ir yra pasirengusi priimti net didesnę perkeltų asmenų dalį, kad būtų galima kovoti su gyventojų skaičiaus mažėjimu. Vyriausybė aiškiai priešinosi ksenofobinei retorikai²⁰.

Tačiau Portugalijos visuomenė nėra laisva nuo rasizmo. Rasizmas įgauna labai subtilių formų ir dažniausiai pasireiškia kaip prie būsio ar būsto, kuris nesuteikiamas dėl odos spalvos ir etninės kilmės. Romų bendruomenė, be abejonės, yra labiausiai diskriminuojama Portugalijoje. Taip pat yra pranešimų apie atviro rasizmo atvejus konkrečioms migrantų bendruomenėms, pvz.: kinams, ypač atsižvelgiant į jų verslumą. Ilgainiui vyrauja rasistiniai stereotipai ir nusistatymas prieš juodaodžius, o susidūrimas su savo kolonijine praeitimi vis dar veikia kaip visuomenės kova ir pasipriešinimas²¹. Yra teisinių priemonių kovai su diskriminacija užimtumo srityje, tačiau migrantai ir etninės mažumos praneša, kad susiduria su diskriminacija. Jie dažnai yra nepakankamai apmokami ir dirba sunkiomis darbo sąlygomis ir žemesnėmis, nei jų kvalifikacija. Didelės nelegalių migrantų bendruomenės buvimas ir jų teisinio statuso nepakankamumas trukdo pilietiškam ir visaverčiam migrantų dalyvavimui visuomenėje.

Portugalijoje jaunimo darbą daugiausia teikia trečiasis sektorius, pavyzdžiui, bendruomenės ar religinės organizacijos, jaunimo organizacijos, vietos valdžios institucijos, pilietinės visuomenės organizacijos ir privačios įstaigos. Portugalijoje nėra jokio teisinio jaunimo darbo apibrėžimo. Apskritai jaunimo darbas suprantamas kaip dalyvavimas jaunų žmonių ir jaunimo veikloje per jaunimo organizacijas, daugiausia siekiant didinti neformalų išsilavinimą, jų socialinę įtrauktį ir pilietinį bei demokratinį sąmoningumą. Jaunimo organizacijų personalas daugiausia sudarytas iš savanorių. Todėl jaunimo darbas Portugalijoje nėra oficialus ar profesionalus. Iš tiesų savivaldybės bendradarbiauja su vietos jaunimo organizacijomis vietos lygiu²².

Nors biudžetas jaunimo darbui paprastai yra labai ribotas, nacionalinė programa „Escolhas“ yra vienas iš labiausiai matomų veiksmų, turinčių teigiamą poveikį besivystančiam jaunimo darbui Portugalijoje. Iš tikrųjų programa finansuoja skirtingų rūšių organizacijų projektus, siekiant sumažinti migrantų / etninių ar socialiai remtinų jaunų žmonių socialinę atskirtį. Programą įgyvendino Vyriausioji migracijos ir kultūrų dialogo komisija (ACIDI). Atsižvelgiant į migrantų, pabėgėlių ir etninių mažumų, kurių atsakomybė yra ACIDI, integraciją viešosios politikos kontekste, vietinių migrantų integracijos rėmimo centrų tinklas įkurtas įsitikinus, kad migrantų integracija yra veiksmingiausia vietos lygiu .

20 <https://dailymtimes.com.pk/261467/portugal-the-european-country-that-wants-more-migrants/> abgerufen am 30.07.18

21 <https://www.politico.eu/article/portugal-slave-trade-confronts-its-past/> abgerufen am 30.07.18

22 http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Portugal.pdf abgerufen am 30.07.18

Slovakija

„Eurobarometro“ apklausa, atlikta 2015 m. dėl diskriminacijos ES, rodo vieną iš blogiausių rezultatų tarp visų ES šalių. Didžiausias skaičius žmonių, kurie pareiškė, kad nesijaus patogiai, jei vienas jo vaikas būtų santykiuose su juodaodžiu, azijiečiu, musulmonu ar žydu. Tačiau paradoksas yra tas, kad Socialinės pažangos indeksas, kuris vertina tokius rodiklius kaip pagrindiniai žmonių poreikiai, gerovė ir galimybės, suteikia Slovakijai aukštą poziciją: ji yra 30-oje vietoje tarp 128 palyginamų šalių. Kita vertus, tolerancijos vertinimas mažumoms suteikė Slovakijai 124 vietą. Mes galėtume tęsti įvairius tyrimus ir apklausas, tačiau apskritai didžioji dauguma slovakų pripažįsta savo neigiamą požiūrį į mažumas ir pabėgėlius, o tai reiškia, kad Slovakija gauna vienos iš labiausiai rasistinių ir ksenofobinių šalių Europoje „antspaudą“.

Neigiamas visuomenės nuomones skatina politinių lyderių antimigracinė ir nacionalistinė retorika. Slovakijos vyriausybė nusprendė priimti tik 149 pabėgėlius pagal kvotų sistemą, tačiau tik 2015 m. gruodžio mėn. Iš Irako pasirodė pirmieji krikščionys. Paskutiniai parlamento rinkimai vyko 2016 m. kovo mėn. Prieš rinkimus 80 proc. slovakų pareiškė, kad prieštarauja migrantų priėmimui. Rinkimų staigmena buvo ta, kad neonacistinė partija – Ludova strana Nase Slovensko (LSNS) gavo 8,4 proc. balsų ir pirmą kartą pateko į parlamentą. Net Slovakijos ministras pirmininkas Robert Fico neseniai labai prieštaringoje kalboje sakė, kad „islamui neturime vietos Slovakijoje. Sunku integruoti žmones, kurie turi skirtingas tradicijas ir kultūrą [...]“. Tos pačios politinės partijos narys Liušas Blaha po teroristų išpuolių Paryžiuje sakė: „jei daugiakultūriškumas nepasiekia tokių vietų kaip Paryžius ir Briuselis, kodėl mes turėtume tai išbandyti čia?“

Jaunimo darbuotojams reikia skirti daugiau dėmesio rasizmui ir ekstremizmui dėl to, kad LSNS buvo populiariausia politinė partija ir pirmaujanti tarp rinkėjų. Pagal rinkimų rezultatus, 23 proc. jaunuolių nuo 18 iki 21 metų balsavo už šią partiją. Be to, apklausos, atliktos net po rinkimų, parodė, kad 1/3 jaunų žmonių nuo 18 iki 39 metų simpatizuoja šiai partijai. Jaunimas praleidžia daug laisvo laiko socialinėje žiniasklaidoje, tarp jų yra ir populiariesnių alternatyvių žiniasklaidos kanalų, bet trūksta informacijos apie žiniasklaidą ir politiką.

Slovakijos Respublikos jaunimo 2014-2010 m. strategijoje nėra aiškiai paminėta kova su rasizmu ir diskriminacija, tačiau sprendimai, kaip prisidėti prie šio tikslo, yra įtraukti į kelias strategijos dalis. Jaunimo darbo koordinavimą Slovakijoje administruoja „IUVENTA“ – Slovakijos jaunimo institutas, ir jie pritaiko savo ugdymo programas pagal poreikius. Per pastaruosius metus įtraukė keletą mokymų apie neapykantos kalbą ir išsilavinimą tolerancijos ir daugiakultūriškumo požiūriu. Neabejotinai vis dar reikia jaunimo darbuotojų ir mokytojų tolesnio mokymosi, ypač labiau pažeidžiamose Slovakijos vietovėse, kur rasizmo ir diskriminacijos lygis yra didžiausias. Slovakijoje yra patyrusių jaunimo darbuotojų, tačiau jų patirties perdavimas jaunesniems kolegoms neveikia efektyviai. Yra jaunimo darbuotojų ir jaunimo lyderių galimybių tobulinti saviugdą, tačiau sisteminio požiūrio nėra, dabartinis yra labiau atsiktiktinis. Kartais nacionalinės institucijos siūlo mokymus, tačiau daugiausia dėmesio skiriama projektų valdymui ir naujų iniciatyvų kūrimui. Nevyriausybinių organizacijų kartais organizuoja mokymo kursus ar seminarus jaunimo darbuotojams ir jaunimo lyderiams, tačiau jų turinys taip pat labai priklauso nuo prioritetų ir finansavimo. Apibendrinant, trūksta metodologinės kvalifikacijos sąvokos, kuri padėtų jaunimo darbuotojams kovoti su rasizmu, diskriminacija, netolerancija, neapykanta.

Išvados kokybės gerinimui

Ką nurodo aukščiau išvardintinti aprašymai: jaunimo darbo sąlygos ir sąlygos Europoje yra įvairios, taigi ir vietinės realijos, susijusios su diskriminacijos ir karo veiksmais, skiriasi. Vienu metu yra skirtumų ir panašumų. Taigi, jaunimo darbas susiduria su iššūkiais, norint rasti ir išmokti geros praktikos kitose aplinkose, pritaikant jį vienai konkrečiai aplinkai.

Mokymo programos tikslas yra užtikrinti, kad jaunimo darbuotojai pripažintų, kad rasizmo ir kitų piktnaudžiavimo nuostatų prevencija bet kuriuo metu gali vykti kasdienėje jaunimo darbo aplinkoje ir neapsiriboja gerai suplanuotomis dirbtuvėmis ir mokymo veikla. Profesinių gebėjimų ugdymas turėtų būti glaudžiai susijęs su vietos aplinka ir veikti atsižvelgiant į faktines darbo sąlygas. Taigi, mokymo programos perkėlimas, kuris rekomenduojamas dėl mokymo turinio, gali būti užtikrintas tik kiek įmanoma labiau apibendrinus, kur jis vis dar būtų tinkamas tokiam tikslui. Jame turi būti numatyta daugiau išankstinių sąlygų nei pasiūlyta konkrečių temų, tikslinių grupių ir tvarkaraščių. Taigi, siūloma perduoti šabloną visose srityse, kurias jaunimo darbuotojai gali pritaikyti savarankiškai ir komandoje.

Kalbant apie panaudojimą, mokymo metodika grindžiama „dialektiniu požiūriu“ jaunuolių atžvilgiu. Atlikto darbo pagrindas ir galimų procesų inicijavimas atvirose erdvėse ir projektuose yra jaunimo darbuotojų ir jaunimo dialogas. Jaunimo darbo kambariai ir projektai, turintys gerą kvalifikuotų darbuotojų kvalifikaciją, tampa erdvėmis demokratinėms deryboms ir politiniam švietimui, taip pat gali nustatyti naujus susitikimus ir skatinti integraciją bei atvirumą.

Kaip naudotis metodika

Modulių pasirinkimas

Bendrojo ugdymo programa sudaro mokymosi tikslų ir turinio pagrindą. Tai nurodo problemas, su kuriomis susiduria jaunimo darbuotojai minėtų reiškinų atžvilgiu, ir nustato maksimalius mokymosi tikslus, kad būtų galima šias kompetencijas pasiekti. Taigi, ugdymo turinys neturėtų būti suprantamas kaip griežtas pamokų planas, tačiau jaunimo darbuotojai turi pasirinkti atitinkamus modulių vienetus pagal poreikius ir turimus išteklius.

Visi moduliai turėtų būti nagrinėjami tematiškai, tačiau modulyje galima pasirinkti tik tam tikrą vienetą arba koncentruotis į gilesnį pažinimą. Priklausomai nuo to, kokie ištekliai yra, mokymo programos gali būti naudojamos organizuojant išsamią tolesnio išsilavinimo seriją arba individualius seminarus ir trumpesnius mokymo formatus.

Modulio aprašymai yra tiek apibendrinti, kiek yra reikalinga ir tiek tikslūs, kiek yra įmanoma. Už individualų turinį atsako treneriai arba jaunimo darbuotojų komanda. Jie turi pritaikyti turinį pagal konkrečią situaciją vietovėje, turimus išteklius ir (arba) profesines tradicijas. Įkvėpimo ir aiškumo dėlei mes pasiūlėme kiekvieno mokymo vieneto galimo turinio ir struktūros pavyzdžius. Daugiau informacijos ir išteklių, reikalingų savo mokymams, galite rasti projekto [tinklapyje](#):

Reikalavimai mokymui

Jeigu jaunimo darbuotojai nori sužinoti, ar jų idėjos atitinka aukštesnio lygio mokymams keliamus reikalavimus darbui su jaunimu demokratinėmis temomis ir tiksline diskriminacijos prevencija, jie gali pasinaudoti žemiau esančiu sąrašu.

Sąrašas

<input type="checkbox"/> ar mokymas atitinka konkrečius tam tikros socialinės aplinkos specialistų reikalavimus?
<input type="checkbox"/> ar jaunuolių poreikiai ir ištekliai yra laikomi ir įtraukiami į mokymų turinį, formas ir mastą?
<input type="checkbox"/> ar mokymuose pateikta informacija padeda dalyviams įsivaizduoti, kaip susidoroti su situacijomis ir konfliktais, artimais jų kasdieniam darbui ir gyvenimui?
<input type="checkbox"/> ar mokymo turinys skirtas trimis pagrindinėms kompetencijoms ir jų santykis yra gerai subalansuotas: žinios, įgūdžiai ir profesinis požiūris?
<input type="checkbox"/> ar pasirinkti metodai atitinka mokymo tikslus, susijusius su šiais aspektais?
<input type="checkbox"/> ar mokymas skatina dalyvius identifikuoti ir susieti save su kitais atitinkamais savo socialinės aplinkos veikėjais?
<input type="checkbox"/> ar yra dedamos pastangos išlaikyti tvarų mokymų rezultatų perdavimą dalyvių praktikai?
<input type="checkbox"/> ar yra mokymo (ir rezultatų) įvertinimui skirti priemonių?

Moduliai

1 modulis: darbas su jaunimu kaip į žmogaus teises orientuota profesija

Jaunimo darbuotojai turi galimybę dalintis informacija, susipažinti su skirtingomis nuomonėmis ar suteikti galimybę aptarti skirtingas temas. Aiškus jaunimo darbo idealų, vertybių ir misijų supratimas yra pagrindas kurti profesinę ir politinę koncepciją, kuri yra esminis demokratinio jaunimo darbo pagrindas. Šiame modulyje daugiausia dėmesio skiriama pagrindiniams principams ir jaunimo darbuotojams suteikiamas bendras pagrindas skatinti demokratiją ir kovą su antidemokratiniais pokyčiais bei požiūriais. Be to, modulyje atsižvelgiama į klausimus, susijusius su antidemokratinų veikėjų profesionalizavimu, pripažinimu ir neteisėtumu.

1.1. Jaunimo darbo vizija ir misija

Darbas su jaunimu savo formomis ir pasiūlymais, taigi ir profesiniu požiūriu, priklauso nuo šalies, nuo nacionalinės teisės aktų ir atitinkamos istorinės socialinio darbo plėtros. Europos Komisijos „Jaunimo darbo kokybės ekspertų grupės“ ataskaita pavadinimu „Kokybiškas jaunimo darbas“ iš esmės patvirtina, kad darbas su jaunimu yra „jauniems žmonėms skirti veiksmai, susiję su veikla, kuria jie užsiima savanoriškai, kuri skirta remti jų asmeninį ir socialinį vystymąsi per neformalus ir formalus mokymasis“²³. Šis apibrėžimas taip pat apima pagrindinius jaunimo darbo įgaliojimus: remti jaunų žmonių asmeninį ir socialinį vystymąsi.

Jaunimo darbuotojai apibrėžiami kaip „asmenys, tiesiogiai bendraujantys su jaunais žmonėmis, vykdantys veiklą, skirtą remti jų asmeninę ir socialinę plėtrą per neformalų ir savaiminį mokymąsi. Jaunimo darbuotojai, savo ruožtu, gali būti specialistai ar savanoriai, būti valstybės tarnautojais arba dirbti NVO“²⁴. Darbas su jaunimu veikia vietos mastu, atsižvelgiant į daugybę skirtingų aplinkybių, misijų ir lūkesčių, ir dažnai imamas delegitimizacijos ir ekonomiško bandymo.

Dėl šios priežasties jaunimo darbuotojai turėtų suvokti savo darbo srities potencialą, bet taip pat reikalaujama, kad jų pačių patirtis būtų esminė. Todėl būtina aiškiai suprasti savo misiją ir profesijos svarbą.

Mokymosi rezultatai:

- žinios apie darbo su jaunimu/socialinio darbo istoriją
- diskusijos ir debatai apie dabartinius apibrėžimus
- žinios apie valstybinius reikalavimus
- savo kaip jaunimo darbuotojo misijos suvokimas ir refleksija
- pagerėjęs suvokimas, kaip darbas su jaunimu (socialinis darbas) gali turėti įtakos visuomenei

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Įžanga, dalyviai paaiškina savo idėjas ir susipažįsta su kitų dalyvių pozicijomis	<u>Teiginiai</u> - jaunimo darbuotojas visų pirma turi tarnauti jaunimo poreikiams - darbas su jaunimu yra politinis - darbas su jaunimu yra skirtas tik nepalankiose sąlygose esantiems jaunuoliams	Sutikimo/nesutikimo skalė
Žinios apie profesinį (savęs) pažinimą ir socialinį darbą bei darbą su jaunimu	<u>Pagrindai</u> - įstatyminės bazės, susijusios su darbu su jaunimu ir jos elementais apibūdinimas - skirtingos aplinkos ir tikslinės grupės - kas yra jaunimo/socialinis darbuotojas - potencialas ir tikslai	Pristatymas
Žinios apie istorines šaknis ir politines problemas parodant pavyzdžius/geriausias praktikas apie pokyčius istorijoje.	<u>Socialinių judėjimų istorija ir jų faktinės pasekmės</u>	Pristatymas, tyrimas grupėje

23 http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf; S.12

24 ebd.

1.2. Etiško darbo standartai

Etinis suvokimas yra esminė jaunimo darbuotojų profesinės praktikos dalis. Jų sugebėjimas ir įsipareigojimas etiškai elgtis yra esminė paslaugos, teikiamos tiems, kurie dalyvauja jaunimo darbo aplinkose, dalis. Tarptautinės socialinių darbuotojų federacijos (IFSW) ir Tarptautinės socialinio darbo mokyklų asociacijos (IASSW) etinio darbo normos, priimtose 2004 m.²⁵, yra privalomos socialinio darbo specialistams, kurie įsitraukia į jaunimo veiklą.

Kai kurie etniniai iššūkiai ir problemos, su kuriomis susiduria jaunimo darbuotojai, dirbdami prieš rasizmą ir diskriminaciją, yra labai specifiniai kai kuriuose vietiniuose kontekstuose, o kiti yra dažni arba bendri. Todėl jaunimo darbuotojai turėtų žinoti tokius bendrus pareiškimus bendrų principų lygmeniu, kad galėtų atsižvelgti į kasdienes iššūkius ir dilemas, su kuriomis jie susiduria, kovodami su rasizmu ir diskriminacija, kad galėtų priimti etiškus sprendimus kiekvienu konkrečiu atveju. Dirbant su jaunimu, kuris aktyviai skatina demokratines vertybes, jie turi priimti tokius darbo principus kaip atvirumas ir įtrauktumas, prieštaravimas diskriminacijai, įvairovės pripažinimas, jaunų žmonių interesų laikymasis, socialinio teisingumo palaikymas, nesąžiningų politinių sprendimų ir praktikos atsisakymas bei solidarumo parodymas atstumtiesiems.

Mokymosi rezultatai:

- Žinios apie bendrąsias demokratinio jaunimo darbo etikos principus ir standartus
- Atkreiptas dėmesys į diskusijas tarp vienas kitam prieštaraujančių žmonių, dalyvaujančių jaunimo darbo aplinkoje, jų interesų ar ribotų išteklių
- Gebėjimas integruoti darbo principus į konkrečius pedagoginius tikslus kasdieniniame darbe

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Dalyviai dalijasi iš anksto turėtomis žiniomis ir turi galimybę jas sinchronizuoti su bendrais / oficialiais darbo etikos principais	<u>Demokratinio darbo su jaunimu principai</u>	Bendras idėjų generavimas / skirtingų patirčių / nuomonių surinkimas
Dalyviai nustatė prieštarigus principus konkrečiuose darbo atvejuose ir nustatė būdus, kaip su jais profesionaliai elgtis	<u>Konfliktinės situacijos darbo metu</u>	Bendradarbiavimo ypatumai

25 <https://www.iassw-aiets.org/global-standards-for-social-work-education-and-training/>

1.3. Žmogaus teisės, socialinis teisingumas ir demokratinis švietimas

Žmonių teisės turi būti pagrindinė nuoroda į darbą jaunimo srityje, ypač dirbant su jaunais žmonėmis, kurie demonstruoja diskriminacinį požiūrį, taip pat dirbant su pažeidžiamomis grupėmis, kurioms įtakos turi diskriminacija ir atskirtis. Kadangi žmogaus teisių tema nėra daugumos formalių mokymo programų dalis, visi jaunimo darbuotojai, kurie savo darbe nori įtraukti žmogaus teises, socialinį teisingumą ir demokratinį išsilavinimą, dažnai turi turėti daugiau ar mažiau specifinę intuiciją. Be metodologinių gebėjimų, tokiam darbui reikalingos specialios žinios ir aiškus požiūris į žmogaus teises, kad tema galėtų būti tvariai integruota į pedagoginę praktiką.

Mokslinės žinios, keitimasis darbo metodais, paremtais teorija ir praktika, ir kontaktų tinklo formavimas gali būti veiksmingomis priemonėmis, padedančiomis toliau profesionalizuoti švietimo žmogaus teisių srityje veiklą darbe su jaunimu.

Specialistai turėtų turėti galimybę atspindėti savo siekius pagal savo patirtį darbo srityje: kur jie galėtų patenkinti savo reikalavimus? Kokiomis sąlygomis tai gali būti sudėtinga ir kodėl?

Mokymosi rezultatai: pabaigę šį skyrių, jaunimo darbuotojai galės:

- pagerinti savo žinias apie pagrindines idėjas, reikalavimus ir taisykles, susijusias su žmogaus teisėmis
- susipažinti su žmogaus teisių judėjimais
- atsižvelgti į žmogaus teises kaip į socialinio darbo ir jaunimo darbo pagrindą: atspindėti savo (NVO) misijos teiginį ir papasakoti apie savo praktiką
- suderinti tarpdisciplininius požiūrius ir suprasti žmogaus teisių ir socialinio teisingumo iššūkius

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Būti aktyviu, dalintis turimomis žiniomis ir daugiau sužinoti apie žmogaus teises ir socialinį bei jaunimo darbą	<u>Žmogaus teisės</u> - Kokios yra pagrindinės žmogaus teisės? - Kas gali būti kontraversiška, kalbant apie žmogaus teises? - Kur mes susiduriame su iššūkiais?	Diskusija
Sužinoti žmogaus teisių apibrėžimą ir gerąsias žmogaus teisių praktikas ES	<u>Žmogaus teisės ES</u>	Idėjos
Sukurti strategijas, galinčias pagerinti žmogaus teisių darbo efektyvumą	<u>Strategijos kūrimas</u> - analysis (whats the problem) - goal setting (what do we want to achieve?) - strategy (what to do? How? With whom?)	Idėjų generavimas, grupės darbas

1.4. Politinė kultūra ir antidemokratiniai judėjimai

Darbas su jaunimu, kuris laikosi žmogaus teisių srities profesijose ir prieštarauja rasistiniams, seksistiniams ir autoritariniams šūkiams, neišvengiamai pradeda ir politinį diskursą. Jo pozicija demokratijai parodo solidarumą su diskriminuojamaisiais ir atskirtaisiais. Tai ne tik paveikia adresatus. Tai taip pat daro išorinį poveikį socialinei erdvei, kuri gali ir turi naudoti strategišką kovą su rasizmu ir diskriminacija. Tuo pačiu metu jaunimo darbuotojai tampa potencialiais antidemokratijos veikėjais, matomų kaip savo politinių priešininkų, neigėjų. Priklausomai nuo vyraujančios bendruomenės politinės kultūros, demokratiniai jaunimo darbuotojai susiduria su priešišku ir skirtingomis grėsmėmis, gauna skirtingą valstybės ir privačių subjektų paramą, jiems reikia ginti ir įteisinti savo kasdienį darbą.

Šiame skyriuje specialistai turėtų atsižvelgti į jaunimo, kaip socialinės erdvės demokratinio dalyvio vaidmenį, jo vaidmenį savo profesinėje misijoje ir rasti pasiūlymus kovai su antidemokratiniais socialinės erdvės pokyčiais. Tuo pačiu metu aptariamos galimybės sustiprinti jaunimo darbuotojų kompetencijas įvairiais lygmenimis, kad jie būtų pasirengę kovoti prieš antidemokratiškas idėjas, taip pat parengti kovos su priešišku strategijas ir rasti ar organizuoti bendrą išorės paramą.

Mokymosi rezultatai:

- gebėjimas aptarti jaunimo darbo įtaką socialinei raidai ir politinėms socialinės erdvės tendencijoms
- galimybė nustatyti išorės demokratinų veiksmų galimybes
- suteiktos žinios apie esamas paramos struktūras (profesiniai tinklai, pilietinės visuomenės iniciatyvos, orientavimo ir informavimo galimybės, alternatyvios finansavimo galimybės ir pan.)
- (tolimesnis) savo požiūrio plėtojimas į bendras strategijas kovojant su antidemokratinėmis tendencijomis per politinę (savo) organizaciją

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Dalyviai dalijasi patirtimi, realiais būdais kovoti su antidemokratinėmis idėjų sklaidėjomis; dalinamasi pokyčiais, nustatomos problemos ir aptariamos sudėtingos padėties	<u>Patirtys</u> - In my working context I face these situations... - My practices to deal with it successfully... - This I find challenging or need support...	Darbas porose, atsakymų užrašymas ant kortelių Pristatymai ir diskusijos
Dalyviai žino paramos struktūras, kai yra pastebimi dešiniojo ekstremisto smurto atvejai, o konsultacijų proceso metu galima sekti galimas procedūras	<u>Dešiniųjų ekstremistų smurtas: ką galiu padaryti?</u> Egzistuojantys veiksmai ir veikėjai ir konsultavimo bei paramos procesai	Patirties pasidalinimas
Dalyviai nustatė tolesnius savo bendruomenių bendradarbius, siekdami kurti strateginius tinklus jų specifiniams klausimams spręsti	<u>Tolimesni žingsniai:</u> Su kuo kooperuotis? Kokiu tikslu? Ką daryti?	Grupės darbas, minčių žemėlapiai, potencialių paramos šaltinių struktūros surašymas lentoje

1.5. Profesionalus požiūris

Šis skyrius skirtas profesinio požiūrio vaidmeniui demokratiname jaunimo švietime. Plačiai paplitusi mintis, kad tik „teisingi“ metodai padeda mažinti jaunų žmonių rasistinį ir antidemokratinį požiūrį, yra abejotina. Jaunimo darbuotojai turi atkreipti ypatingą dėmesį ir jausti, kada ir kaip panaudoti temą, sudominti ar pasiūlyti alternatyvias interpretacijas. Siekiant kovoti su antidemokratiniais teiginiais ir atmetimo reakcijomis, jaunimo darbuotojai pirmiausia turi pasikliauti jų profesiniu požiūriu. Profesinis požiūris veikia kaip kompasas, su kuriuo jaunimo darbuotojai gali konfidencialiai užimti pozicijas sudėtingose situacijose. Jis nustato, kaip jie suvokia ir vertina jų adresatus, pedagogines situacijas ir sąveikas, o tai daro įtaką jų pedagoginių veiksmų pasirinkimui (pvz.: metodų pasirinkimui).

Šiame skyriuje jaunimo darbuotojas turėtų susidurti su savo vertybėmis ir įsitikinimais, remdamasis profesinėmis normomis ir standartais, ir turėtų būti skatinamas atspindėti savo (profesinę) biografiją ir praktiką. Galimos temos, į kurias galima nukreipti, yra: požiūris į pagrindines demokratinio jaunimo darbo sąvokas ir vertybes, vaidmenų dilemos, asmeninės kliūtys, emocijos ir įtaka bei integruotų sprendimų paieška. Svarbios saviugdų temos turi būti perduotos jaunimui. Paskutinis, bet ne mažiau svarbus dalykas – instruktoriai turi pasidalinti koncepcija, kad darbas su profesiniu požiūriu yra nuolatinis procesas.

Mokymosi rezultatai:

- suvokimas, kad profesionalus požiūris ir yra itin svarbus demokratiniam jaunimo darbui
- gebėjimas atkreipti dėmesį ir išnagrinėti aspektus, kurie sudaro profesinį požiūrį
- orientavimasis į profesines jaunimo darbo vertybes ir standartus
- gebėjimas suformuluoti ir prisiimti profesines pareigas, susijusias su profesiniu tapatumu, instituciniu ir koncepciniu požiūriu bei reikalaujamu požiūriu

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Dalyviai suvoks profesinio požiūrio svarbą jaunimo darbe kaip profesinio identiteto dalį. Jie sužinos apie aspektus, kurie formuoja profesionalų požiūrį ir būtinus gebėjimus toliau ugdyti savo profesinį požiūrį	<u>Profesionalus požiūris ir demokratinis darbas su jaunimu</u>	Patirties pasidalinimas
Dalyviai praktikuos (savi)refleksiją ir dirbs su savo profesiniu požiūriu bei mokysis išreikšti aiškų požiūrį apie rasizmą ir demokratiją	<u>Mano pozicija...</u> - Demokratija man reiškia... - Su tikslu puoselėti nepriklausomai mąstančias ir socialiai atsakingas asmenybes, mano kaip jaunimo darbuotojo rolė yra... - Rasizmas ir diskriminacija man nepriimtini, nes...	Individualus darbas Aptarimas grupėse

2 modulis: diskriminacija ir nelygybės ideologijos

Šis modulis suteikia galimybę jaunimui gilinti savo teorines ir praktines žinias ir sužinoti, kaip dirbti su dešiniojo ekstremizmo prevencija ir atpažinti jo ideologiją. Bendras tikslas yra suteikti informacijos rinkinį, kuris leis jaunimo darbuotojams lengviau atpažinti diskriminaciją ir neteisėtą ekstremistinį požiūrį bei kurti kritinį mąstymą, atsakantį į klausimą kaip užkirsti kelią antidemokratiškam požiūriui, atgrasyti nuo radikalizmo ir mažinti smurtą. Nors pirmieji du moduliai orientuojasi į pagrindinį sociologijos požiūriu pagrįstą diskriminacijos supratimą, jie apžvelgia ir biografinius veiksnius, kurie skatina diskriminuojantį požiūrį ir asmenines pasekmes nukentėjusiems asmenims. Šių skyrių tikslas taip pat yra dalytis ir nustatyti jaunimo darbuotojų ir instruktorių gerąją praktiką kovojant su jaunimo diskriminacija ir imtis veiksmų siekiant suteikti daugiau galimybių. Galiausiai paskutiniai du skyriai apibūdina konkrečius dešiniųjų ideologijų aspektus ir tai, kaip jie išreikšti bei perduodami kasdieninėse situacijose ir internete.

2.1. Diskriminacija ir tarpusavio ryšys

Diskriminacija egzistuoja įvairiais aspektais (lyties, seksualinės orientacijos, amžiaus, rasės, klasės, religijos ir kt.) bei įvairiais lygmenimis (individualiais, struktūriniais, instituciniais). Sąveika su skirtingais diskriminacijos aspektais yra įtraukta į tarpusavio sąveikos sąvoką: „sąveika“ suprantama kaip „tarpsektorinė priespauda [kuri] atsiranda iš įvairių kitų priespaudų, kurios kartu sukuria kažką unikalaus ir skirtingo nuo vienos rūšies diskriminacijos. [...] Tarpsektorinis požiūris atsižvelgia į istorinį, socialinį ir politinį kontekstą ir pripažįsta unikalią asmens patirtį, pagrįstą visų atitinkamų priežasčių susikirtimu²⁶“.

Atsižvelgiant į sudėtingus santykius dėl galios ir į būsimų visuomenės pozicijų ir diskriminacijos formų įvairovę, jaunimo darbuotojai turi išplėsti požiūrį ir bendrą supratimą apie pagrindinius mechanizmus ir padarinius, susijusius su diskriminacijos reiškiniais. Nesant supratimo apie socialinės priespaudos susikirtimą, specialistai rizikuoja pamiršti tuos, kurie nukentėjo dėl jų specifinės daugialypės diskriminacijos ir atitinkamų jų poreikių (pvz.: mergaičių pabėgėlių poreikiai atvirame jaunimo darbe ir kt.).

Mokymosi rezultatai:

- gebėjimas susikurti kritišką nuomonę apie šiuo metu veikiančius jėgų santykius
- suprasti diskriminacijos mechanizmus, padarinius ir ryšius, siekiant pripažinti (tarpsektorinę) diskriminaciją
- nustatyti jaunimo diskriminacijos problemos sprendimo būdus

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Apibrėžimų nustatymas juos pagrindžiant išankstinėmis žiniomis	<u>Kas yra diskriminacija?</u> - Nuoroda į socialinius jėgų santykius	Idėjų generavimas
Pagilinta analizė ir suvokimas	<u>Diskriminacijos formos, lygiai ir matmenys</u>	Diskusijos ir pavyzdžiai
Žinios apie tarpusavio ryšius ir jų susiejimas su ankstesnėmis žiniomis ir diskriminacija	<u>Tarpusavio ryšys</u>	Teorinės žinios ir jų dalinimasis, video prezentacija

26 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. Socialiniai pokyčiai ir politiniai požiūriai

Socialinių pokyčių teorijos paaiškina tai, kad žmonės vysto dešiniąsias populistines pasaulėžiūras ir palaiko nelygybės ideologijas: socialinės sanglaudos panaikinimas grupėje dėl socialinių pokyčių gali sukelti vis didesnę savo narių desorientaciją ir izoliaciją kartu su faktinėmis ar suvoktomis darbo, vartojimo, socialinės apsaugos sistemų ir demokratinio dalyvavimo išimtimis. Dėl šios patirties ar pastebėjimų žmonės gali labiau linkę įgyvendinti konkrečius interesus kolektyvinio ar individualaus smurto metu arba remti smurtinį ir diskriminacinį jų vykdymą. Tokiu atveju reikia išskirti, kokie asmenys nustato savo vertinimus: jeigu jie susiduria su realia marginalizacija, jie mano, kad yra nepalankioje padėtyje, palyginti su kitomis numatomomis socialinėmis grupėmis, arba baiminasi, kad jie bus pašalinti iš socialinių išteklių ir politinio dalyvavimo galimybių ateityje.

Jaunimo darbuotojai privalo turėti žinių apie socialinio išsivystymo reiškinius ir sugebėti įvertinti, kiek jų adresatai yra nukentėję dėl blogų patirčių. Šiuo požiūriu svarbu siūlyti tinkamas individualias paramos galimybes, kovoti už geresnes socialines sąlygas kaip profesionalams, turintiems politinius įgaliojimus, ir rasti pedagoginius būdus, kaip padėti adresatams susidoroti su jų baimėmis ir nesaugumais, kuriuos skatina socialinis diskursas.

Mokymosi rezultatai:

- žinios apie atitinkamas socialinės desintegracijos ir nepriteklių teorijos koncepcijas
- kritiški apmąstymai, skirti atskirti socialinio desintegracijos reiškinius, atskirti ir santykinį nepriteklių
- sukurti tinkamus palaikomojo ir ugdymo metodus sprendžiant atitinkamus reiškinius

2.3. Požiūriai į diskriminaciją ir biografinius procesus

Šiame skyriuje jaunimo darbuotojai sužino apie jaunimo diskriminacijos požiūrį. Diskriminacijos požiūris yra nukreiptas prieš tariamas grupes, pasaulėžiūras, religijas ar praktiką ir grindžiamas apibendrinančiais, nepriimtinais ir empyriškai nekontroliuojamais paaiškinimais. Kalbant apie naujausius kokybinius ilgalaikius tyrimus²⁷, sąvokos apibūdina veiksnius ir priežastis. Diskriminacijos požiūris nėra formuojamas atskirai arba vien tik ideologiniu būdu. Viena vertus, tokie požiūriai yra susiję su hegemoniniais diskursais ir reprezentacijomis, kurios atsiranda iš visuomeninės dominavimo ir diskriminacijos struktūrų. Kita vertus, jie yra individualiai išvystyti subjektyvioje socializacinėje patirtyje, sąveikose ir pasakojimuose, kurie atsiranda tiesioginiame mikro-sistemiame gyvenimo pasaulyje, tokiaime kaip šeimos ar bendradarbių grupės. Darant prielaidą, kad jauni žmonės dar neturi daugiau ar mažiau užbaigto politinio ir socialinio identiteto, bet vis dar jį tobulina, su jaunuoliais kitaip elgiamasi ir dėl jų požiūrio – į tai svarbu atkreipti dėmesį ir jaunimo darbuotojams.

Todėl jaunimo darbuotojai turi suvokti skirtingą diskriminavimo požymių pasireiškimą, pritaikyti niuansuotą ir profesionaliai tinkamą požiūrį į jaunimą, su kuriuo jie dirba. Be to, jie turi žinoti, kurie biografiniai dalykai prisideda prie bendrųjų atmetimų reakcijų sukėlimo. Remiantis žiniomis apie veiksnius ir aplinkybes, jaunimo darbuotojai gali rasti tinkamus metodus savo prevencinei ir intervencinei pedagoginei praktikai.

Mokymosi rezultatai: pabaigę šį modulį, jaunimo darbuotojai galės:

- paaiškinti diskriminacijos pasireiškimą jų adresatų požiūriu ir elgesiu
- žinoti biografinius veiksnius, aplinkybes ir motyvus, pagal kuriuos jauni žmonės gali plėtoti tam tikrą diskriminavimo požiūrį
- padaryti išvadas ir rasti metodus savo darbo sričiai / praktikai, žinoti apie pedagoginių metodų trūkumus / ribas

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Susipažinti su diskriminacijos požiūriu, suvokti jos skirtingas formas ir kokie veiksniai bei aplinkybės skatina jaunimo diskriminacijos požiūrį.	<u>Diskriminuojantys požiūriai</u> - Nukrypimai nuo standartų - Faktorai ir aplinkybės	Darbas grupėse
Išvadų apie diskriminuojančių požiūrių prevenciją darbe kūrimas	<u>Išvados</u> - Jaunimo darbo apimtys - Limitai?	Trumpas aptarimas porose Prezentacijos ir pristatymai

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

2.4. Galimybės paveiktam jaunimui

Kai prevencija yra skirta mažinti diskriminacijos požiūrį jaunimui, jauniems žmonėms, kurie yra rasistinių, seksistinių, homofobiškų ir kitų diskriminacinių karo veiksmų tikslų paveikti, ji yra greitai pamirštama. Tačiau tai turi būti esminė demokratinio prevencinio jaunimo darbo dalis, siekiant sustiprinti tuos, kurie patiria diskriminaciją ir atskirtį. Darbas su jaunimu gali sukurti jiems saugias erdves, taip pat erdves savarankiškam organizavimui ir keitimuisi. Diskriminacijos procesų supratimas (psichoedukacinis) konsultavimas ir mainai su kitais asmenimis yra svarbūs, siekiant klasifikuoti savo diskriminacijos patirtį, kaip visuomenės, o ne tik asmeninio elgesio dalį. Toks diskriminacijos patirties atskyrimas atsveria daugelį paveiktų žmonių ir atveria naujas perspektyvas. Todėl jaunimo darbas taip pat turi būti atvirose erdvėse, kuriose marginalizuoti jaunuoliai gali panaudoti savo išteklius aktyvumui ir būti išklausyti, kad būtų galima nustatyti galingus ir kūrybinius teiginius prieš diskriminaciją atitinkamoje bendruomenėje.

Jaunimo darbuotojai turi žinoti apie rasistinio ir diskriminacinio elgesio poveikį nukentėjusiems žmonėms ir vertinti tai rimtai, kai jų adresatai praneša apie rasistinius ar kitus diskriminuojančius incidentus. Jaunimo darbuotojai turi kritiškai atspindėti savo pozicijas diskriminuojančiuose socialiniuose santykiuose, taip pat pažeidėjo ir aukos vaidmenų sąsają bei jaunimo darbuotojo vaidmenį padėdamami žmogui (pvz.: pagal Karpman modelio trikampį²⁸).

Mokymosi rezultatai:

- supratimas, kaip svarbu suteikti pagalbą nukentėjusiems žmonėms
- kaltininko ir aukos atspindys naudojant psichosocialinius modelius
- asmenų ir grupių įgaliojimų kūrimo metodai

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Padidėjęs sąmoningumą apie tai, kodėl svarbu padėti nukentėjusiems žmonėms	<u>Trikampis</u> - ryšys tarp aukos ir puolančiojo vaidmenų - požiūriai į konsultavimą ir darbą grupėse	Grupės pratimas: resursų ieškojimas Keitimasis informacija ir diskusijos
Dalyviai įgis praktinių žinių apie tai, kaip elgtis norint padėti nukentėjusiam jaunimui	<u>Gerųjų praktikų pavyzdžiai</u> Workshop for creating social enterprise to empower youth across Europe.	Konceptų kūrimas ir minčių žemėlapiai

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

2.5. Dešiniojos ideologijos ir j grupes nukreiptas priešiškusmas

Yra skirtingos apibrėžtys, kas yra dešiniojo ekstremizmo ir jo bruožai. Negalima nustatyti empyriškai vieningos ir vienodos dešiniųjų ekstremizmo ideologijos, o tik bendrus ideologijos fragmentus.

Jaunimo darbuotojai turi sugebėti atpažinti dešiniųjų pasaulėžiūrų sudedamąsias dalis ir jų ryšį su plačiai paplitusiomis visuomenės nuostatomis. Tik tada jie, atsižvelgdami į tai, gali skatinti kritinį mąstymą savo adresatams ir taip užkirsti kelią manipuliavimui ir prieigai prie dešiniųjų ideologijų, struktūrų ir grupių.

Šiame skyriuje pristatomi, aptariami ir analizuojami kraštutinių dešiniųjų ideologijų ir esamų dešiniųjų ekstremistų veikėjų ir organizacijų teisės aktai. Taip pat aptariamos vadinamosios grupinės neapykantos sąsajos ir atsižvelgiama į ekstremistinių dešiniųjų požiūrį į gyventojų pasiskirstymą.

Mokymosi rezultatai:

- žinios apie skirtingų ideologijų komponentus ir jų ryšius su grupuotės neapykantos aspektais
- neonacių ir etnocentrinų arba ultranacionalistinių ideologijų pavyzdžiai dabartinėje visuomenėje ir praeityje
- vietinės ir europinės fašizmo ir neonacistų judėjimo istorijos
- žinios apie dešiniųjų ekstremistų pozicijas dėl politinių ir socialinių problemų, taip pat apie dešiniųjų ekstremistų strategijas, skirtas visuomenės pritarimui

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Dešiniojo ekstremizmo reiškinių charakteristikos; savo nuomonės ir įsitikinimų palyginimas su politinių mokslų tyrimų duomenimis.	<u>Dešiniojo sparno ekstremizmas</u> - požiūriai ir nuomonės - elgesys - antidemokratiško požiūrio skleidimas visuomenėje	Idėjų generavimas Diskusijos
Dalyviai sutelkia dėmesį į vieną nelygybės ideologiją / grupinės neapykantos aspektą ir jo ypatybes.	<u>Į grupę fokusuoto priešiškusmo aspektai</u> Pvz.: rasizmas, ksenofobija, seksizmas, priešiškusmas benamiams, bedarbiams ir neįgaliesiems	Darbas grupėse Prezentacijos ir pristatymai

2.6. Internetas-pasaulis-gyvenimas

Dešiniojo ekstremizmo šalininkai naudojami pasauliniu mastu, kad propaguotų savo ideologiją, strategiškai bendrautų, normalizuotų politines pozicijas ir ypač įdarbintų jaunimą. Todėl, be techninių įgūdžių, jauniems žmonėms taip pat reikia kritinio ir lankstesnės požiūrio į naują žiniasklaidą ir besikeičiančias bendravimo su ja sąlygas. Klaidingai manoma, kad jaunuoliai intuityviai žino, kaip elgtis su naujomis technologijomis. Vis dėlto, yra požymių, kad didelė dalis jaunų žmonių Europoje neturi pagrindinių žiniasklaidos priemonių naudojimo raštingumo įgūdžių²⁹.

Darbas su jaunimu turi suteikti jauniems žmonėms galimybę išmokyti, kaip saugiai kovoti su neteisinga socialine žiniasklaida ir internetiniais pasauliais, kad būtų išvengta radikalėjimo ir diskriminacijos gyvenime. Čia jaunimo darbuotojai pirmiausia turėtų patikrinti savo žiniasklaidos priemonių naudojimo raštingumą ir prireikus toliau mokytis. Be to, jie turi žinoti, kokiomis komunikacijos strategijomis dešinėje požiūrių pusėje veikiančios subjektais lankosi internete ir kokios teisinės bazės sąlygos egzistuoja, taip pat apsaugos ir paramos parinktys bei (žiniasklaidos) mokymo kursus atitinkamiems veiksams.

Mokymosi rezultatai:

- žinios apie radikalizmo procesus internete. Kaip veikia radikalizacijos internete veikla ir kokia mokymo prevencinė galimybė yra jaunimo darbe
- sustiprintas žiniasklaidos priemonių naudojimo raštingumas (jaunimo darbuotojams ir jaunimui)
- žinios apie teisinius reglamentus / sistemos ir ataskaitų teikimo galimybes
- apsaugos ir palaikymo parinktys tiems, kuriems reikia dirbti su neapykantos diskursais

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Žinios apie neapykantą kurstančios kalbos ypatumus ir neapykantą kurstančių kalbų strateginį panaudojimą per antidemokratinės strategijas	<u>Kas yra neapykantos kalba</u> - apibrėžimas - ribų nustatymas prieš patyčias - diskriminacijos sustabdymas - neapykantos kalba kaip dešiniųjų ekstremistų strategija	Patirties dalinimasis
Gebėjimas identifikuoti neapykantos kalbą. Galimos kontrastrategijos ieškojimas ir jos praktika	<u>Facebook komentarai</u> - Kas pastebima? <u>Galimi sprendimai</u> - pranešti (kur, kaip) - kontraargumentuoti - offline strategijos (medijų raštingumas ir demokratijos skatinimas)	Pavyzdžių analizė, diskusijos, darbas grupėse

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

3 modulis: lytis ir lyčių normos

Šiame modulyje nagrinėjamos LGBTI temos, tokios kaip „lyčių normos“, „seksizmas“ ir „negatyvios nuomonės“ bei jų formos. Šie tarpsektoriniai klausimai dažnai nepastebimi, nes daugeliu atvejų dėl lyties diskriminacijos aspektų ir lyčių normų kaip diskriminacinio elgesio jie nėra tokie akivaizdūs, kaip, pvz.: rasizmo atveju. Jaunimo darbuotojai daugiau sužinos apie priežastis, socialines pasekmes, susijusias su homofobija ir seksizmu, taip pat gaus praktines žinias apie tai, kaip juos sumažinti ir paneigti. Galime to pasiekti, įvedant pagrindines lyčių ir homoseksualių stereotipų žinias ir terminologiją.

3.1. Lyčių santykiai ir lyčių lygybės subjektyvizmas

Nepaisant nacionalinių, europinių ir tarptautinių gairių dėl vienodo požiūrio ir aktyvaus lyčių diskriminacijos panaikinimo, šiandien daugelis žmonių turi tvirtus pavyzdinius modelius, kilusius iš pasensusių, stereotipinių idėjų apie lytiškumą. Jauniems žmonėms matomos skirtingos gyvenimo situacijos ir galimybės dėl lyčių vaidmenų priskyrimo, galinčios trukdyti besimokančių paauglių asmenybės raidai. Tuo pačiu metu galima pastebėti, kad tie patys stereotipai nuolat atsinaujina per savarankiškas sampratas, elgesį ir lyčių vaidmenis, žvelgiant tiek iš jaunų žmonių, tiek ir iš jaunimo darbuotojų perspektyvos.

Norint dekonstruoti stereotipus ir pateikti alternatyvas dominuojančiam lyties suvokimui ir gyvenimo būdai, kuris būtų prieinamas jų adresatams, pirmiausia profesionalai turi įgyti žinių apie lyčių teorijos pagrindus, pvz.: kas yra lytis ir kokios yra lyties normos, įprastos socializacijos procesuose. Jaunimo darbuotojai turi žinoti apie įvairius poreikius, kuriuo jauni žmonės jaučia dėl vyriškumo ir moteriškumo suvokimo, kurie skatina žmones įtvirtinti stereotipinį elgesį ir atkurti diskriminaciją. Svarbiausia, jaunimo darbuotojai turėtų apsvarstyti savo požiūrį į socialinius diskursus apie lytį ir ryšius tarp jų pačių subjektyvių lyčių tapatumo, jų adresatų suvokimo ir jų pedagoginių veiksmų.

Mokymosi rezultatai:

- gebėjimas suprasti pagrindinius terminus ir sąvokas, pvz.: lyties normiškumas ir matmenys (kūnas, tapatybė, išraiška)
- žinios apie patriarchyto galios santykius ir socializacijos lyčių procesus
- supratimas apie adresatų elgseną ir požiūrį, atsižvelgiant į egzistuojančius socialinius lyčių lygybės rodiklius
- savirefleksyvos konfrontacijos susijusios su požiūriu, suvokimu ir pedagogine veikla

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Susipažinimas su savo emocijomis ir stereotipų (asociacijų), susijusių su tema, kūrimasis	<u>Lyties dramatinizavimas kasdieniame gyvenime</u> - Kokias asociacijas gaunu pagal taisykles ir reikalavimus - reikalavimai kūnui	Žodžių grandinė Teatro pratimas
Žinios apie patriarchalinį lyčių vaidmenį, lyčių normas ir socializacijos procesus	<u>Lyčių teorija</u> - pamatiniai konceptai - vyriškumo ir moteriškumo normos - lyties subjektyvumas	Patirties dalinimasis
Asmeninės patirties ir savo požiūrio pasidalinimas	<u>Refleksija: nedramatinizavimas</u> - stereotipai ir asociacijos nuo pat pradžių: iš kur jie atsiranda biografijoje?	Savirefleksija Diskusijos

3.2. Seksizmas ir homofobija

Tiek seksizmas, tiek homofobija yra nevienodų žmonių tarpusavio santykių jėgų bei dėl jų priskiriamų lyčių ir jų seksualinių orientacijų, taip pat nuolat plečiamų lyčių normų ir stereotipų santykis. Patriarchalios valdžios santykiuose vyraujančioji norma yra vyriškumas, o moteriškumas yra devaluotas. Vyraujantis lyčių lygybės principas daro prielaidą, kad yra tik dvi lytys (vyrai ir moterys), kurios iš esmės skiriasi viena nuo kitos (vyriškos / moteriškos) ir natūraliai susijusios viena su kita. Žmonės, kurie neatitinka šios heteronormatiškos tvarkos ar pasirenka kitus lyčių įgyvendinimo būdus, kasdieniame gyvenime susiduria su atskirtimi, devalvacija ir smurtu.

Demokratiškame jaunimo darbe turi būti žinomi lyčių ir seksualinės orientacijos santykiai, taip pat šioje srityje skatinama socialinė įvairovė ir seksualinė / lyčių įvairovė turi būti rodoma kaip pedagoginis kasdienis gyvenimas.

Todėl šis skyrius analizuoja ir aptaria seksistinio, homofobiško ir transfobiško požiūrio pavyzdžius įvairiais lygmenimis, kad jaunimo darbuotojai juos suvoktų ir susipažintų su šių diskriminacijos formų ir jų padarinių įvairove. Išankstinių seksistinių įsitikinimų atspindys turi būti į daugialypiškumą orientuoto jaunimo darbo pagrindas, kad būtų galima jį aiškiai pozicionuoti prieš diskriminacinį elgesį, o ne reliatyvizuoti.

Mokymosi rezultatai:

- seksizmo, homofobijos ir transfobijos apibrėžimai
- išankstinių seksistinių nusistatymų pavyzdžiai ir refleksijos apie juos
- pasekmių dedukcija, padedanti pedagoginėje praktikoje (edukacijoje bei jos limitų nustatyme)

3.3. LGBTI³⁰-Teisės: judėjimai, veiksniai ir visuomenės struktūros

Daugelyje Europos šalių dar ne taip seniai homoseksualumas buvo baudžiamas pagal įstatymus, kaip nusikaltimas. Vietos, nacionaliniai ir tarptautiniai lesbiečių ir gėjų teisių judėjimai parodė, kad kriminalizuota seksualinė orientacija, ir dabar pasiekta, kad šiandien tai nebėra nusikaltimas nei vienoje Europos Sąjungos šalyje. Nepaisant to, legalus ir socialinis lyties ir seksualinės įvairovės pripažinimas vis dar ginčijamas daugelyje sričių ir nėra vienodas skirtingose Europos šalyse³¹. Moksliniai tyrimai apie lesbiečių, gėjų, biseksualų, trans* ir inter* asmenų padėtį rodo, kad jie patiria padidėjusį psichosocialinį stresą dėl stigmatizavimo ir jų seksualinės orientacijos nepripažinimo ir (arba) lytinės tapatybės. Tai taip pat yra ypač aktualu LGBTI jaunimui. Daugelis iš jų vėliau kuria destruktivias elgesio strategijas.

Jaunimo darbuotojai turi žinoti apie jaunų LGBTI žmonių gyvenimo situaciją ir poreikius. Šiuo tikslu svarbus LGBTI teisių judėjimo veikla ir teiginiai bei keitimasis informacija ir solidarumas su vietos bendruomenėmis. Tai atlieka svarbų vaidmenį: jaunimo darbuotojai suvokia skirtingas situacijas ir problemas, todėl gali aktyviai informuoti jaunuolius. Kita vertus, aktyvus politinis įsipareigojimas padeda pagerinti padėtį, nes LGBTI bendruomenės teigia, kad jos nėra pripažįstamos ir yra diskriminuojamos. Dažnai jos taip pat rengia konsultavimo ir savipagalbos struktūras, į kurias jaunimo darbuotojai gali nukreipti žmones ieškoti paramos. Be to, žinios apie istorinius ir dabartinius aktyvistų judėjimus gali paskatinti vietos politiką ir veiksmus, jei dar nėra tinkamų organizacinių struktūrų.

Mokymosi rezultatai:

- pagerintos žinios apie vietines ir tarptautines LGBTI* bendruomenes, jų padėtį ir teiginius bei diskusijas apie LGBTI teises visoje Europoje (kur ieškoma paramos, ar vyriausybė remia, kokias teises / galias turi skirtingos šalys, ar yra nacionalinių / tarptautinių tinklų ir pan.)
- lyčių ir lyčių įvairovės pagrindinių sąvokų (lesbiečių, gėjų, biseksualų, trans*, inter*, *queer* ir t.t.) supratimas
- su LGBTI* susijusio jaunimo darbo atvirumo refleksija

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Pagrindinių konceptų apie lyčių ir orientacijų įvairovę supratimas (lesbietės, gėjai, biseksualai, trans*, inter*, <i>queer</i> ir t.t.)	<u>Seksualinė įvairovė</u> - konceptai, formos - socialinės stigmos ir atskirtys - jaunimo darbo reikšmė	Video pristatymai Diskusijos
Su LGBTI* susijusio jaunimo darbo atvirumo refleksija	<u>Kokia įvairialypė yra aplinka?</u> - kalbant apie organizacijos kultūrą ir aplinką, viziją ir pedagoginio koncepto misiją bei kontaktų tinklus	Klausimynas Diskusija

30 LGBTI reiškia lesbietės, gėjai, biseksualai, trans* ir inter*; čia mes naudojama šį terminą norėdami apimti visas seksualines orientacijas ir lytis bei lyčių tapatybes

31 žr. <https://rainbow-europe.org/>

3.4. Lytis atspindinti pedagogika

Lyčių refleksija atspindi pedagogiką kaip balansą. Jaunimo darbuotojai turi rimtai atsižvelgti ne tik į tariamai individualų (savęs) identifikavimą ir adresatų interesus, bet ir į tuos, kurie būdingi berniukams ar mergaitėms, kad galėtų patenkinti realius poreikius. Tuo pačiu metu, siekdami užtikrinti lygias galimybes ir laisvą asmenybės vystymąsi, turėtų sudaryti alternatyvias gyvenimo būdo ir lyčių tapatybės galimybes. Ir pagaliau svarbu galvoti apie lytis kaip apie bendrą analizės kategoriją, ypač neapykantos prevenciją, bet taip mąstyti ir išeinant už jos ribų. Pavyzdžiui, rasistiniai teiginiai ir dešiniųjų ekstremistų orientacija jauniems žmonėms taip pat gali būti funkcionalūs, nes jie siekia įgyvendinti lyčių reikalavimus, tokius kaip moterų ir vyrų suverenumas.

Jaunimo darbuotojai turi sugebėti nuolat vertinti savo pedagoginę praktiką, remtis žiniomis apie lyčių teoriją ir suvokti situacijas, kuriose atkuriami stereotipai ir lyčių normos. Tuo tikslu turėtų būti numatyti ir praktikuojami savi- ir komandiniai refleksijos metodai. Be to, šiame skyriuje dalyviai susipažįsta su skirtingomis lyčių refleksijos pedagogikos formomis ir diskutuoja apie dramatinizavimo, ir nedramatinizavimo metodų ribas ir galimybes.

Mokymosi rezultatai:

- atkreiptas dėmesys į skirtingą patirtį, gyvenimo situacijas ir adresato poreikius dėl jų lyties priklausymo
- pagilintas supratimas apie funkcionalumą, diskriminuojantį ir (savaime) kenkiantį elgesį seksualinių ir lyčių normų atžvilgiu
- pagilintos žinios apie lyčių refleksijos formas ir metodus
- savi- ir komandiniai refleksijos metodai
- refleksija apie lyties požiūriu jautrią kalbą ir savo funkciją kaip pavyzdį

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Žinios apie egzistuojančias ir kartais prieštaringas lyčių normas bei jų poreikius	<u>Lyčių normos ir limitavimas:</u> - kokie socialiniai modeliai egzistuoja vyrams ir moterims? - kas nutinka tiems, kurie neatitinka ar nusprendžia nebeatitikti standartinių normų?	Visualizacijos / koliažai konferencinėje lentoje Diskusija
Diskriminuojamo elgesio ir save savižalojančio elgesio apsvarstymas	<u>Lyčių suderinamumo funkcionalumas</u> - rasizmas kaip kompensacija - konservatyvūs požiūriai norint atsverti prieštarigus poreikius	Patirties pasidalinimas
Situacijų, kuomet jaunimo darbuotojai patys įtvirtina šias normas savo darbe, identifikavimas	<u>„Berniukai neverkia“</u> - savo įsitikinimų apie lyčių normas persvarstymas - kaip išvengti ir kaip apsaugoti jaunuolius nuo lyčių normų	Refleksija Darbas porose

4 modulis: strateginė prevencijos implementacija

Šis modulis leidžia jaunimo darbuotojams kurti strategines priemones, skirtas užkirsti kelią rasizmui ir panašioms problemoms, atsižvelgiant į atitinkamai išvystytą požiūrį. Dalyviai sužino apie moksliskai pagrįstus ir praktiškai taikomus modelius, kurie turėtų vadovautis jų požiūriu. Jie mokosi spręsti svarbias, įprastas jų tikslinėms grupėms temas. Tai palengvina savanorišką jų integravimąsi į procesus ir vidutinės trukmės laikotarpiu gali būti daug naudingiau nei teminio mokymo priemonės. Taigi, jie išreiškia savo tapatybę ir mokosi naujų strategijų dirbti socialinėje aplinkoje, kitaip sakant, mokosi įveikti rasizmą ir kitas atmetimo reakcijas. Be to, jaunimo darbuotojai yra kvalifikuoti į rezultatus orientuotus metodinius veiksmus, kurie remiasi adresatų analizės koncepcija – tiksliniu formulavimu – su turiniu susijusiomis temomis – metodinėmis priemonėmis; tokiu būdu leidžiant procesams vystytis lanksčiai ir vienu metu pasiekti norimų tikslų ir rezultatų.

4.1. Strategijos ir metodiniai veiksmai darbe su jaunimu

Darbas su jaunimu yra neformali, tačiau sklindi darbo sritis, pagal kurią jaunimo darbuotojai turi rekonstruoti situacijas, susijusias su jiems pažįstamais kontekstais ir reaguoti į nenumatytas situacijas. Nors tai kelia ypatingų sunkumų darbuotojų kvalifikavimo atžvilgiu, tai nereiškia, kad jaunimo darbuotojai neveikia strategiškai ir kad be situacinių intervencijų ir reakcijų jie negali ir neturėtų siekti ilgalaikių strategijų ir atitinkamų pasiūlymų priėmimo. Nors tam reikalingi įgūdžiai yra dalies jaunimo darbuotojų bendros kompetencijos profilyje, tokie įgūdžiai turi būti sustiprinti ir ypač pagerinti prevencinio darbo kontekste.

Šiame skyriuje jaunimo darbuotojai gauna galimybę vizualizuoti reikalingas kompetencijas, paminėti ir išnagrinėti savo pedagogines veiklos strategijas. Todėl reikalingi analizės ir stebėjimo įgūdžiai, taip pat konkrečios teorinės ir praktinės žinios, reikalingos siekiant rasti hipotezes, edukacinius tikslus ir jų įgyvendinimo koncepcijas. Tai turi atitikti paauglių interesus ir poreikius taip, kad būtų orientuota į visą jų gyvenimą, tuo pat metu įtraukiant profesinius, teisinius ir su institucijomis susijusius reikalavimus. Galiausiai, jaunimo darbuotojai turi sugebėti įgyvendinti priemones pagal taikomus darbo principus ir įgytus pedagoginius metodus, reaguodami į nenumatytus incidentus, o tada atsižvelgdami į jų pačių požiūrį, į rezultatus ir poveikį. Ypač sudėtingame ir ankstyvame darbe prieš rasizmą ir diskriminaciją reikia metodinių veiksmy, kurie remiasi refleksyviu, aiškiu profesiniu požiūriu; reikia konceptualaus planavimo, pagrįsto mokslinėmis išvadomis ir tvirtais socialiniais-pedagoginiais komunikaciniais įgūdžiais.

Mokymosi rezultatai:

- konkrečių reikalavimų metodiniams veiksams demokratinio ir prevencinio jaunimo darbo srityje supratimas
- skirtingų adresatų ir suinteresuotųjų šalių interesų ir poreikių atspindėjimas
- profesionalių trumpalaikių ir ilgalaikių tikslų nustatymas
- ugdymo veiklos strategijų tyrimas ir refleksija

4.2. Mokslinės žinios ir modeliai

Jaunimo darbuotojai savo prevencinėse priemonėse turi remtis ne tik kasdienėmis žiniomis, asmenine patirtimi ar institucine veikla. Metodinė veikla taip pat turi būti susijusi su teorinėmis žiniomis iš standartinių disciplinų, pvz.: tyrimų dėl dešiniojo ekstremizmo, (socialinės) psichologijos ar sociokultūrinių studijų. Remiantis mokslškai pagrįstais apibendrinimais, jaunimo darbuotojai gali geriau suvokti, organizuoti ir paaiškinti situacijas ir tokiu būdu suformuluoti hipotezes apie priežastinius santykius, kurie rodo tinkamus veiksmus ir atoveiksmius. Tyrimai rodo, kad specialistai nėra linkę savo praktinius veiksmus orientuoti į teorijas, nes dėl savo abstraktumo ir sudėtingumo jie pagal savo prigimtį nėra tiesiogiai taikomi konkrečiam atvejui, ir jie vargu ar yra suvokiami kaip kasdieniai darbai ir patirtis.

Profesionalams reikia žinoti apie mokslo žinių svarbą, kaip svarbiausią profesinių veiksmų atskaitos tašką, taip pat apie iššūkius, kuriuos jie kelia. Siekiant palengvinti teorinių žinių internalizavimą į kasdinių žinių repertuarą, jaunimo darbuotojai turėtų susipažinti su atitinkamais modeliais ir aptarti praktines jų išdavas savo darbe. Tokiems modeliams yra būdinga tai, kad jie susideda iš teorijų ir skirtingų požiūrių, kurie leidžia juos valdyti. Atitinkami modeliai galėtų būti prevencijos formos, atsižvelgiant į intervencijos laiką (pvz.: pagal klasikinę prevencinę Geraldo Caplan triadą), psichosocialinius identiteto veiksmų modelius ir jų nesubalansavimą kaip savikontrolės ir kompensacinio elgesio priežastis (pvz.: identiteto ramsčiai pagal H.G. Petzold) arba diskriminacinio požiūrio ir biografinio palankumo ar atstumiančių veiksnių (pvz.: KISSeS³²) tyrimų modeliai.

Mokymosi rezultatai:

- Knowledge of relevant models from reference disciplines of social work such as empirical research on right-wing extremism, social psychology and socio-cultural studies
- Awareness of the importance of scientifically grounded knowledge for professional action
- Ability to relate scientific knowledge with practical knowledge and value knowledge
- Derivatives for methodical action and action planning in practice

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Dalyviai susipažįsta su KISSeS modeliu, kuris vėliau gali būti naudojamas geresniam diskriminacijos procesų suvokimui	experiential knowledge as roots of discriminating attitudes: Control (K), integration (I), sensuality (S), sense (S), environment (e), social and self competences (S)	Patirties pasidalinimas
Dalyviai aptarė išimtinai pažintinių švietimo metodų ir informuotumo didinimo trūkumus	Diskriminuojantis požiūris: tik ignoravimo klausimas? - ką ir kaip mes pasieksime? - ką mes norime pakeisti? - kaip pasiekti naujų patirčių?	Diskusija

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

4.3. Pedagoginiai gebėjimai ir intervencijos įgūdžiai

Susidūrę su dešiniąsias idėjas palaikančiais jaunuoliais ar tais, kurie parodo diskriminacinius požiūrius, jaunimo darbuotojai dažnai jaučia nesaugumą ir kartais yra tarsi bejėgiai. Kad galėtų veikti įsitikinę savo veiksmais ir jaustis profesionaliai, jaunimo darbuotojas turi sistemingai išnagrinėti savo pedagoginę veiklos sritį. Pateikdami pavyzdžių ir pačių patirtis, jaunimo darbuotojai aptars pedagoginės prevencijos darbo galimybes ir limitus bei jų naudą ir darbo erdves. Kada jaunimo darbuotojai turi teisę įsikišti? Kada jie privalo tai daryti pagal darbo etiką, vertybes ir kitų asmenų savarankiškumą ir vientisumą? Kokios reguliavimo priemonės, pvz.: namų taisyklės, darbo reikalavimai ir kt. yra būtinos ir kokiomis aplinkybėmis yra pateisinamos išimtys?

Tam tikri socialiniai ir savisaugos įgūdžiai, kurie galėtų diferencijuoti ir keisti perspektyvas, būti aiškesni ar galėtų žodžiu spręsti konfliktus, padeda jaunimui atsikratyti apibendrinimų ir dešiniųjų požiūrių. Profesionalai turi sužinoti apie naudingas kompetencijas ir apmąstyti situacijas darbu su jaunimu aplinkose, kur jie gali būti apmokomi. Norint sužinoti, kaip elgtis su antidemokratiniais jaunimo darbo trikdžiais, nustatomos galimos intervencijos strategijos ir atsispindimos pagrindinės pedagoginės kompetencijos, tokios kaip bendravimo įgūdžiai ar konfliktų reguliavimas.

Mokymosi rezultatai:

- skirtingi profesiniai tikslai, ribos ir galimybės dirbti su į dešiniuosius požiūrius orientuotais jaunuoliais
- apsvaistytą įtampą tarp integracijos poreikio ir reguliavimo priemonių
- žinios apie tai, kurie savarankiški įgūdžiai stiprina jaunus žmones, atstumdami juos nuo dešiniųjų požiūrių
- parengti bendravimo įgūdžiai bei kompetencijos konfliktų reguliavimo ir intervencijos strategijose

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Dalyviai nupasakoja konfliktines situacijas, kai dirbo su į dešiniuosius požiūrius orientuotu jaunimu ir rado galimus problemų sprendimus.	<u>Atvejų pavyzdžiai:</u> - Clothes with neo-nazistic codes and symbols at a youth camp - racist and homophobic insults in the youth club - a female participant in a youth project has joined racist mobilizations against refugees in town	Atvejo analizė, darbas grupėse
Dalyviai išreiškia savo poziciją prieš rasistinius / dešiniųjų populistinių / antidemokratinį pareiškimus	<u>Ką tu sakytum?</u> „Jauni žmonės nori tik išprovokuoti neonacių požiūrius“ „Pabėgėliai nori tik pasipelnyti valstybių socialinės apsaugos sistemomis“ „Migrantai vyrai yra didžiausia problema“ ir pan.	„Grandininis“ interviu

4.4. Planavimo įrankiai ir vertinimas

Siekiant sukurti veiksmingą demokratiją skatinančią veiklą jaunimo darbe, kurioje taip pat sprendžiami jaunimo probleminiai požiūriai, gali būti naudingos loginių modelių formos ir darbo priemonės. Viena vertus, jos gali būti naudojamos norint sisteminti ir struktūrizuoti savo planus ir, kita vertus, įvertinti projektus ir procesus bei patikrinti jų poveikį. Remiantis šiais pagrindais galima nustatyti išeitį į tęstinumą, žinių perdavimą ar modifikacijas. Metodinis veiksmy procesas susideda iš pradinės padėties ir problemų analizės, tinkamų priemonių conceptualaus planavimo, situacinių veiksmy vykdant veiklą ir rezultatų vertinimo. Ypač svarbu, kad atliekant analizę, planavimą ir vertinimą, gali būti suformuluoti klausimai, su kurių pagalba jaunimo darbuotojai gali struktūrizuoti savo veiklą ir ją padaryti prieinamą platesnei auditorijai.

Jaunimo darbuotojai kaip organizacinis vienetas turėtų susipažinti su strateginiu veiklos plėtojimu pagrįstu loginio modeliu ir, remiantis juo, parengti veiksmy planą savo darbo kontekste. Reikėtų pabrėžti profesinio veikimo planavimo ir vertinimo svarbą ir grupėje vertinamą priemonės naudingumą.

Mokymosi rezultatai:

- žinios apie loginio modelio pavyzdį kaip veiklos planavimo ir vertinimo priemonę
- gebėjimas pritaikyti skirtingus loginio modelio veiksmus, kad būtų galima dirbti individualiose situacijose
- laiko planavimo ir vertinimo svarbos suvokimas konkrečioje darbo srityje

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Atpažinti sekančias kompetencijas: <ul style="list-style-type: none"> • kultūrinės kompetencijos; • komunikacija ir kalba; • mediavimas. 	Jaunimo darbuotojų veiksmy sąlygos ir principai – darbo įgūdžiai integracijos ir tarpkultūrinės sritys	Pokalbiai, prezentacijos, bendravimas klasėje ar su vadovais
Žinios apie veiklą kūrimą projektuose: <ul style="list-style-type: none"> • projekto planavimas • implementacija • įvertinimas ir sklaida 	Projekto veiklą logikos planavimas: strategiškas planavimas ir veiklos	Pokalbiai, prezentacijos, bendravimas klasėje ar su vadovais
Projekto sėkmės faktorių suvokimas: <ul style="list-style-type: none"> • naudingumas, tvarumas ir svarba; • realistiškumas, optimizavimas ir įgyvendinamumas; • inovatyvumas. 	Veiklą planavimas ir įgyvendinimas projekte: kriterijų sintezė	Pokalbiai, prezentacijos, bendravimas klasėje ar su vadovais Grupės diskusijos

5 modulis: perdavimas

Mokymų perdavimas matuojamas dalyvavus mokymo programoje. Tai apibrėžiama kaip naujos informacijos, žinių, požiūrio ir įgūdžių apibendrinimas ir perkėlimas į kasdienę praktiką. Tai veiksminga ir nuolat taikoma jaunimo darbuotojų veikloje.

Šiame modulyje jaunimo darbuotojai supras, kada ir kaip gali būti remiamasi perdavimu bei suvoks savo svarbų vaidmenį užtikrinant, kad perdavimas vyktų per mokymo patirtį. Modulis pateikia patarimų, kaip jaunimo darbuotojai gali naudoti naujas žinias savo darbo aplinkoje arba ateityje įsitraukdami į naują mokymąsi.

5.1. Individualus mokymasis ir mokymas

Tvarus mokymosi rezultatų įvedimas savo pačių praktikoje reikalauja ne tik gyvo praktinio mokymo turinio. Dalyviai turėtų kurti strategijas, skatinančias mokymą ir jo informaciją perkelti į kasdienes darbo situacijas.

Šiame skyriuje jaunimo darbuotojai turėtų būti skatinami rengti konkrečių projektų ir pokyčių tikslus ir planus mokymo metu ir bendrai aptarti tolesnių veiksmų ir instrukcijų variantus. Dalyviai susipažįsta su egzistuojančiais pasiūlymais keistis ir palaikyti bei gauti motyvacijos savarankiškai organizuoti struktūroms ir veikloms.

Mokymosi rezultatai:

- žinios apie mokymosi veiksmų stiprinimą
- asmeninių trumpalaikių ir ilgalaikių tikslų nustatymas darbe
- strategijų kūrimas ir parama jų įgyvendinimui
- tolimesnio instruktavimo ir mokymo planas

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
Dalyviai išmoks apie sėkmingo mokymo ir žinių perdavimo strategijas	1) pozityvius pokyčius skatinančių mokymo metodų identifikavimas; 2) mokymosi strategijų, kurios skatina įsisavinti informaciją, nustatymas; 3) mokymo integravimas tikslinėje grupėje	Diskusijos mažose grupėse Strategijų pristatymai kitiems dalyviams
Dalyviai įvertins mokymosi rezultatus ir sukurs tolimesnę mokymosi strategiją	Temų aptarimas - nuomonė apie procesą - nauji aspektai, kuriuos išmokai (naujos praktikos, naujos veiklos, žinių perdavimas ir pan.) - 3 dalykai, kuriuos panaudosiu per artimiausias kelias savaites	Diskusija

5.2. Aplinkos sąlygos ir reikalavimai

Be individualių veiksnių, kurie skatina arba trukdo dalintis mokymo turiniu ir mokymosi rezultatais, taip pat svarbu nustatyti išorinius veiksnius ir įvertinti, kaip jie gali būti naudojami ar tvarkomi.

Mokymosi rezultatai:

- padedančių/trukdančių veiksnių identifikavimas ir aplinkos faktorių įvertinimas
- refleksija apie komandos struktūras ir savo savo funkciją mokymo procese
- žinios apie priežiūros procesus ir esamas struktūras
- motyvacija profesionalų bendradarbiavimui

Pavyzdys:

Mokymosi tikslas (siekis)	Turinys (veikla)	Instruktavimo metodas
<p>Suvokti, kas yra ir kaip veikia žinių perdavimas/mokymasis</p> <p>Suvokti perdavimo procesą</p>	<p>Aplinkos sąlygos ir reikalavimai sėkmingam mokymo rezultatų perkėlimui</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ką suprantate kaip žinių perdavimą? - Kiek svarbu žinias perduoti mokymuose? - Kaip sužinoti, ar perdavimas buvo sėkmingai pasiektas? 	<p>Grupės/vadovo bendravimas</p> <p>Grupės diskusija ir refleksija</p>
<p>Turėti žinių apie faktorius, skatinančius mokymąsi;</p> <p>Susipažinti su žinių perdavimų strategijomis (prieš, per ir po mokymo)</p>	<p>Mokymo perdavimo pobūdis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perdavimo tipai; - mokymo teorijų perdavimas; - mokymų vertinimo procesas; - mokymų perdavimo procesas. 	<p>Prezentacijos ir pokalbiai</p> <p>Kalba ar prezentacija – formalus vadovo patirties pasidalinimas</p> <p>Grupės/vadovo bendravimas</p> <p>Grupės diskusija ir refleksija</p>
<p>Atpažinti kaip daryti įtaką sėkmingam žinių perdavimui</p>	<p>Nuolatinis žinių perdavimo palaikymas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perdavimo strategijos, jų naudojamas per visus mokymus; - žinių perdavimo kliūtys; - veiksniai, darantys įtaką mokymo perdavimui; - teigiamos sąlygos norint perduoti žinias; - organizacinė aplinka, skatinanti perdavimą. 	<p>Temų pristatymas paliekant erdvės klausimams</p>