

**ЗАГЛАВИЕ НА ПРОЕКТА: MEET OUR NEIGHBOURS 2**

**НОМЕР НА ПРОЕКТА: 2022-1-BG01-KA220-YOU 000087236**

## **РЪКОВОДСТВО ЗА МЛАДЕЖКИ РАБОТНИЦИ:**

**Използване на неформални упражнения за межкултурно  
разбиране и приемане на разнообразието**

**ПРОГРАМА ЕРАЗЪМ+**

**КЛЮЧОВА ДЕЙНОСТ 2: КА220-YOU - ПАРТНЬОРСТВА ЗА  
СЪТРУДНИЧЕСТВО В ОБЛАСТТА НА МЛАДЕЖТА**

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.



Този документ е изготвен в рамките на проекта **"Meet Our Neighbours 2"**, финансиран от Европейската комисия по програма "Еразъм+" (KA220 - YOU - Cooperation Partnership in Youth).

Мненията, изразени в тази публикация, са единствено на авторите и Комисията не носи никаква отговорност за използването на предоставената информация.

**Година на публикуване: 2024**

Партньори по проекта:

- Център за образователни инициативи (ЦОИ) - Република България
- Asociația "Tinerii 3D" (Асоциация на 3D младежите) - Румъния
- EGECED (Институт за образователни и младежки изследвания) - Турция
- EMinS-Leskovac - Република Сърбия
- INNOVA Lab Битоля - Република Северна Македония
- Младежки център Епир (МЦ Епир) - Република Гърция

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

## Съдържание

1. Въведение.....	4
2. Оценка на нуждите на участниците .....	19
3. Проектиране на ефективни неформални упражнения .....	27
4. Планиране и улесняване на сесиите.....	36
5. Оценяване и измерване на въздействието.....	47
6. Етични съображения.....	65
7. Ресурси и препратки .....	73
8. Заключение.....	74
Приложения .....	75

# 1. Въведение

**Ръководството за младежки работници** е създадено въз основа на обобщаващия доклад на МО1 от проекта **"Запознайте се с нашите съседи 2"**, който дава реална представа откъде могат да произлязат проблемите и конфликтите между участващите балкански страни и по този начин да се намери реално решение за тяхното преодоляване.

В **раздел 1** се разглеждат основните елементи на културната компетентност, като се подчертава съществената роля на толерантността и разбирането за създаването на хармонично общество. Отстраняването на стереотипите и предразсъдъците става от първостепенно значение за премахването на бариерите и насърчаването на истински връзки между хората с различен произход.

В **раздел 2** фокусът се измества върху практическите аспекти на работата с младежи, като се започва с подробно изследване на оценката на нуждите на участниците. Чрез методи като оценка на потребностите и подбор и адаптиране на упражненията младежките работници получават информация, която е от решаващо значение за адаптирането на интервенции, които отговарят на уникалния произход и изисквания на техните участници.

Неформалните упражнения заемат централно място в **раздел 3**, където разглеждаме тяхното проектиране и изпълнение като мощни инструменти за изграждане на мостове между общностите, насърчаване на приобщаването и култивиране на добри съседски отношения.

В **раздел 4** наръчникът предоставя на младежките работници уменията, необходими за планиране и провеждане на въздействащи сесии. Поставянето на ясни цели, изготвянето на изчерпателни планове на сесиите, използването на ефективни техники за фасилитиране и справянето с предизвикателствата са основни компоненти за създаването на смислени и ангажиращи интервенции.

Критичният аспект на оценяването и измерването на въздействието е разгледан в **раздел 5**, като се подчертава значението на оценяването на резултатите от обучението, насърчаването на самоанализа и събирането на обратна информация от участниците. Разгледана е оценката на дългосрочното въздействие, като се гарантира, че усилията, вложени от работещите с младежи, допринасят за устойчива положителна промяна.

Накрая, **раздел 6** насочва работещите с младежи към етичните съображения, свързани с техните роли. Културната чувствителност има предимство, както и разглеждането на спорни теми с такт и съпричастност. Тези съображения гарантират, че интервенциите не само оказват положително въздействие, но и се придържат към най-високите етични стандарти.

Като се ориентират в съдържанието на това ръководство, работещите с младежи не само ще подобрят професионалните си способности, но и ще станат двигатели на положителна промяна в разнообразните и динамични общности, на които служат.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

## 1.1. Предистория на проекта и партньори

Балканският полуостров е район, който се характеризира с особена динамика на съседските отношения. Различни етнически и религиозни групи често съжителстват на сравнително малка територия. Те споделят общи традиции, история, кухня, фолклор и дори ежедневни проблеми от битово естество. За съжаление същото това население многократно е ставало обект на политики, които подбуждат крайна омраза и толерират насилието и разединението, което обслужва различни политически интереси.

Страните на Балканите имат дълга история на фрагментация, а народите им често са белязани от предразсъдъци и стереотипи, които могат да се определят и като обобщения за членовете на определена социална група в резултат на естествена когнитивна редукция. Подобно етикетиране е често срещано явление, тъй като както ние приписваме различни личностни характеристики на другите (и съответно на себе си), така и другите правят същото за нас. Груповата идентичност винаги се определя от отношението към други групи или групови идентичности; група, която застрашава нас, нашите интереси или дори оцеляването ни. Другите - често малцинства в обществото - са "различни, неприспособени, привилегирани" и, най-общо казано, се възприемат като натрапници (ако не и дори нашественици) по отношение на мнозинството от населението. По време на криза те - поради самото си съществуване - могат дори да бъдат представяни като заплаха.

Ето защо една от задачите на този проект е, първо, да се опита да открие причините за появата на стереотипите на Балканите, техните характеристики, кога са възникнали и съществуват ли днес. Че е важно да се разберат обстоятелствата, довели до развитието на стереотипите, за да се предотвратят евентуални бъдещи конфликти и влошаване на отношенията между различните етнически групи на Балканите. Това може да бъде постигнато само чрез активно включване на младите хора в този процес, защото това е поколението, което ще определи какъв ще бъде животът утре. Това ще бъде постигнато чрез разработване на набор от инструменти, които ще обогатят знанията им по темата на проекта, гражданската им активност, толерантността им, повишаване на осведомеността им за аспектите на конфликта, преодоляване на стереотипите и подобряване на взаимното разбиране.

Проектът се фокусира върху младите хора, родени и израснали в предходния период между двете епохи - отминаването на разделението, диференциацията и оклеветяването на съседа и настъпването на общите европейски ценности на толерантност, уважение,

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

свобода и зачитане на човешките права.Ето защо в този ключов от историческа и културна гледна точка момент, когато балканските страни се намират "по-близо" от всякакво политическо, стратегическо, еко-номическо и друго естество, е много важно да се обединят трайните основи на бъдещия мир и нов контекст на Балканите.

## Партньори по проекта

1. **Центърът за образователни инициативи (ЦОИ)** е неправителствено сдружение с нестопанска цел, чиято цел е да насърчава иновативни образователни инициативи и да подпомага образователните реформи в българската образователна система. Основните цели на организацията са да насърчава сътрудничеството в областта на образованието на местно, регионално и европейско ниво, да прилага нови методи на преподаване, основно базирани на ИКТ, и да засилва сътрудничеството между публичните институции, образователните и научните организации и неправителствените организации на всички нива чрез професионални мрежи и платформи. Експертната на СЕИ обхваща следните области: Обучение на учители; Електронно обучение; Популяризиране на иновативни практики; Информационни кампании; Организиране на конференции, семинари и работни срещи; Организиране на публични дискусии и дебати; Научни изследвания и работа на терен. През 2010 г. Центърът за образователни инициативи създаде Център за обучение, чиято основна цел е да обучава учители, директори на училища, университетски преподаватели и експерти в областта на образованието в умения за електронно обучение и дигитални компетенции. Центърът за обучение предлага разнообразни методически курсове за преподаване, базирано на ИКТ, практики за оценяване, базирани на ИКТ, и т.н., базирани на отворени образователни ресурси като MOODLE. До момента са обучени над 4000 учители от средните училища от повече от 150 училища в цялата страна. Повече от 40 университетски преподаватели са завършили специалните програми, разработени за Факултета по славянски филологии и Историческия факултет на Софийския университет "Свети Климент Охридски".
2. **Asociația "Tinerii 3D" (Асоциация на 3D младежите)** е неправителствена организация от Крайова, Румъния, която съществува като неформална група от 2007 г., а през януари 2013 г. е регистрирана като неправителствена организация. Ние сме група младежи, които се борят за зачитане на правата на младите хора в общността, за социална интеграция и подкрепа на младежите, които принадлежат към социални групи в неравностойно положение, както и за развитие на здравословен начин на живот в 3Dнаправления: образование за ума, култура за душата и спорт за тялото. Сред нашите цели са насърчаването на доброволческата дейност, на общото творчество, на равенството между половете и липсата на расистки предразсъдъци, опознаването на културата на страната и на други държави, организирането на спортни състезания и не на последно място - насърчаването на принципите на Европейския съюз и европейското гражданство.
3. **EGECED (Институт за образователни и младежки изследвания)** е сдружение с нестопанска цел, основано от професионалисти в областта на образованието

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

(учители, обучители, академици, мениджъри и ръководители). Членовете на EGECED са част от мрежа от училища, която включва общообразователни, професионални и специални училища. Това е мрежа от училища. EGECED има 3. широк обхват на местните училища за специално образование в началното и средното образование, а също и сътрудничество с университетите. Целите на EGECED са да събере професионалистите, които работят в сферата на образованието, за да допринесе за подобряване на качеството на образованието и за въвеждане на съвременни приложения в системата на образованието и младежта, да допринесе за развитието на устойчив обмен между професионалистите в областта на образованието в Турция и Европа, да подкрепи межкултурното измерение за преподавателите и младежите. Egeced има 60 членове и 300 доброволци (учители, училищни ръководители, инспектори, студенти от гимназии и университети).

4. **EMinS-Лесковац** е непартийна, нестопанска и неправителствена организация, която работи в социалната сфера на Сърбия от 24.07.2001 г. Членовете на организацията са обединени от споделена визия, основана на индивидуалността, личната свобода, инициативността, иновациите и взаимността като основни ценности, на базата на които те формират общество, в което перспективите за живот на всеки са възможно най-големи. Основните предизвикателства, на които членовете на сдружението дават отговор, са: 1. Да се освободи потенциалът на индивида в условията на системен преход. 2. Да се изгради глобално конкурентна местна среда. 3. Да се изгради местен капацитет, който да осигури ползите от преговорите за присъединяване и членството на страната в ЕС. Мисията на сдружението е да предоставя най-добрата подкрепа на социалните актьори в освобождаването, насърчаването и реализирането на потенциала за развитие на индивида на местно ниво. Организацията е насочена към задоволяване на потребностите от свобода, компетентност, свързаност и развлечения. Организацията създава стойност за своите потребители, като разработва и реализира набор от: а) основни дейности - проектиране на услуги, управление на знанията, управление на доставките, оценка и разпространение и клъстериране; и б) спомагателни дейности - инфраструктура, човешки ресурси, информация и дизайн.
5. **INNOVA LAB** е неправителствена младежка организация с нестопанска цел, която активно участва в разработването и изпълнението на проекти в сферата на неформалното образование на местно, национално и международно ниво, които са пряко насочени към личностното и професионалното развитие на младите хора. Разполагаме с широк кръг от доброволци, които в основната си част са студенти от Университета "Свети Климент Охридски", Битоля, Р. Н. Македония (Стопански факултет, Юридически факултет, Факултет по биотехнически науки и Факултет по информационни и комуникационни технологии), на възраст от 18 до 30 години, но работим и с ученици от средните училища, както и с представители на различни етнически общности. Мисията на Центъра е да увеличава възможностите за заетост на младите хора, да създава иновативни инициативи в областта на образованието и развитието и да насърчава творческите действия. Центърът помага за развитието

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието се в нея информация.

на знанията чрез организиране на семинари и обучения за придобиване на професионални умения и постигане на личностно развитие, но също така включва млади хора с по-малко възможности, напр. младежи от селските райони, младежи от ромски произход, младежи в неравностойно социално положение, които да участват в младежки обмени, да инициират и провеждат младежки инициативи.

INNOVA LAB насърчава развитието на младежкото предприемачество и мотивира младите хора, особено от селските райони, да започнат собствен бизнес или да научат повече за възможностите му.

INNOVA LAB работи и за защитата и развитието на правата на човека. Насърчаваме включването на младите хора в обсъждането и решаването на различни проблеми в нашата общност и си сътрудничим с други подобни сдружения в нашата страна и по-широко.

INNOVA LAB насърчава проекти за международна мобилност, за да могат младите хора да учат и работят в чужбина с цел подобряване на професионалните и езиковите умения и насърчаване на по-добрата интеграция на световния пазар на труда.

6. **Младежкият център на Епир (МЦ на Епир)** е организация с нестопанска цел, която се намира в Янина, в сърцето на област Епир, Гърция. В него се намират отделите за неформално образование на млади хора и за интеграция на лица, търсещи убежище. Организацията е международно сертифицирана за услуги за подкрепа за подобряване на живота на гражданите и подобряване на общите условия на живот от Международната организация по стандартизация и е получила сертификат за доставчик на услуги за първични социални грижи с нестопански характер от Министерството на труда и социалните въпроси.

Центърът за младежи в Каплани 10, Янина, е отворен за обществеността през всяка учебна година. Центърът е отворено пространство за всички млади хора, които търсят неформално образование, местни и международни възможности. YC Epirus предлага дейности, свързани с доброволчеството, неформалното образование, социалното включване и културната информираност. Нашият международен екип, съставен от доброволци и младежки работници, осъществява различни курсове и семинари, информационни и културни събития за младежи и млади хора; всеки е добре дошъл да се присъедини към нашия екип и да сподели идеите си!

Младежки център Епир организира и участва в международни образователни проекти, като младежки обмени, курсове за обучение, семинари, както и в проекти за доброволчество, научни изследвания и изграждане на капацитет по програмите "Еразъм+" и "Европейски корпус за солидарност".

## 1.2. Цел на ръководството (методология)

Целта на ръководството е да даде възможност на младежките работници, работещи с млади хора на възраст между 15 и 29 години от различни социални среди, да насърчават межкултурното разбирателство и приемането на многообразието. То служи като цялостен ресурс, предлагащ практически стратегии, обучение по културна компетентност

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.



и иновативни подходи за справяне с уникалните предизвикателства и възможности в рамките на тази демографска група. Ръководството има за цел да предостави на работещите с младежи знания, умения и инструменти, необходими за противодействие на стереотипите и предразсъдъците, за създаване на приобщаващи пространства и за допринасяне за дългосрочното развитие на устойчиви, осъзнати в межкултурно отношение общности.

### **Целта на ръководството в дългосрочното въздействие:**

Когато се използва ефективно, ръководството служи като катализатор за дългосрочно въздействие върху целевата аудитория. Като предоставя на работещите с младежи знанията, уменията и ресурсите, необходими за преодоляване на сложността на межкултурната работа с младежи, ръководството допринася за устойчива положителна промяна по следните начини:

- *Изграждане на устойчиви приобщаващи общности:* Младежките работници, въоръжени с познанията от ръководството, могат активно да допринасят за изграждането на устойчиви, приобщаващи общности. Чрез своите инициативи те насърчават среда, в която разнообразието се празнува, стереотипите се разрушават, а хората с различен произход изпитват чувство за принадлежност.
- *Формиране на положителни социални разкази:* Ръководството дава възможност на работещите с младежи активно да формират положителни социални разкази. Като се противопоставят на стереотипите и предразсъдъците, те допринасят за създаването на разкази, които подчертават единството в многообразието, отбелязвайки богатството, което различните гледни точки внасят в социалната тъкан.
- *Овластяване на младите хора за учене през целия живот:* Акцентът на ръководството върху непрекъснатото учене и адаптиране дава възможност на младежките работници да възпитат култура на учене през целия живот сред младите хора, с които работят. Този подход възпитава личности, които са непредубедени, любопитни и ангажирани с непрекъснато личностно и културно развитие.
- *Насърчаване на межкултурни лидери:* Когато младежките работници прилагат стратегиите, описани в ръководството, те играят решаваща роля за възпитанието на следващото поколение межкултурни лидери. Младите хора, изложени на приобщаващи програми, се превръщат в лидери, които защитават многообразието, приобщаването и социалната справедливост в различни сфери на живота.

### **1.3. Целева аудитория**

При изготвянето на изчерпателно ръководство за младежки работници, насочено към насърчаване на межкултурното разбирателство и приемането на многообразието, е наложително да се вникне в разбирането на целевата аудитория. Това ръководство е специално разработено, за да даде възможност на младежките работници, които активно работят с млади хора на възраст между 15 и 29 години, обхващащи различни обществени среди.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.

Тъй като тези младежки работници навигират в сложния пейзаж на межкултурните взаимодействия и работят за преодоляване на бариерите, става важно ръководството да бъде адаптирано към техните предизвикателства и възможности. Целевите групи, които пряко участват в дейностите по проекта, са младежки работници и младежи от България, Гърция, Румъния, Сърбия, Северна Македония и Турция. Целевата аудитория на настоящото ръководство включва младежки работници, които играят важна роля в оформянето на опита и перспективите на младите хора на възраст от 15 до 29 години. Самите тези младежки работници произхождат от различни среди, отразявайки мултикултурната тъкан на общностите, които обслужват. Признаването на демографското разнообразие в тази група е от решаващо значение, тъй като то оказва пряко влияние върху ефективността на межкултурните програми и инициативи. В подготовката на настоящото ръководство са включени пряко 30 младежки работници (по 5 от всяка държава партньор). В дейностите по проекта са включени пряко 60 младежи или по 10 от всяка страна партньор.

Чрез различни дейности за разпространение резултатите от проекта се споделят с всички младежки НПО в страните партньори. Очакваният брой на обхванатите целеви групи (младежки работници и представители на НПО) чрез дейностите за разпространение на информация е общо 180 или минимум 30 души за всяка страна. Очаква се резултатите да достигнат непряко до 900 младежи общо или минимум 150 за всяка страна.

Разбирането на предизвикателствата, с които се сблъскват работещите с младежи, е неразделна част от адаптирането на ръководството към техните специфични нужди. Естеството на тяхната работа включва преодоляване на множество трудности, които възникват при работа с млади хора от различни обществени среди.

В мултикултурна среда езиковите бариери могат да представляват сериозно предизвикателство. Младежките работници се нуждаят от стратегии за ефективна комуникация, като отчитат, че езиковите познания на младите хора, с които работят, са различни. Освен това те трябва да се справят с потенциалните недоразумения, които могат да възникнат поради езиковите различия.

Културната чувствителност изисква нюансиран подход от страна на работещите с младежи. Те трябва да са наясно с културните норми, табути и етикети, за да създадат приобщаваща среда. Културните недоразумения могат по невнимание да затвърдят стереотипите или да доведат до изключване, което подчертава необходимостта от културна компетентност в работата с младежи.

Въпреки че съществуват предизвикателства, целевата аудитория предоставя и много възможности за работа с младежи. Разбирането на тези възможности е от съществено значение за разработването на стратегии, които използват потенциала за положителна промяна и растеж.

*Използване на технологичната свързаност:* Възрастовата група от 15 до 29 години често се характеризира с висока степен на технологична компетентност и свързаност. Младежките работници могат да използват цифрови платформи, социални медии и онлайн ресурси, за да улеснят межкултурния обмен, да разпространяват информация и да създават виртуални общности, които надхвърлят географските граници.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

Младежта като фактор за промяна: Младите хора в този възрастов диапазон са в етап, в който имат все повече възможности да бъдат двигатели на промяната. Младежките работници могат да се възползват от техния ентузиазъм, страст и идеализъм, за да стимулират инициативи, които оспорват стереотипите, насърчават приобщаването и допринасят за положителна социална трансформация.

#### **1.4. Културна компетентност и нейната значимост**

За работещите с младежи разбирането на културната компетентност и нейното значение е от решаващо значение в непрекъснато развиващия се пейзаж на културното многообразие. Работещите с младежи трябва да придобият знанията и уменията, необходими за насърчаване на културната компетентност, които да им позволят ефективно да взаимодействат и да си сътрудничат с разнообразната младежка популация.

***"Пълната културна компетентност никога не може да бъде постигната напълно;***

***по-скоро е процес на учене, израстване и промяна през целия живот."***

Елинор У. Линч и Марси Дж.

**Културната компетентност**, способността за етично и ефективно межкултурно взаимодействие както в личен, така и в професионален контекст, е основно умение в нашия взаимосвързан свят. Тя изисква да се разберат собствените културни ценности и перспективи и да се разбере как те са свързани с вземането на обмислени, внимателни и рационални решения. То включва и способността да се работи с други хора в межкултурен контекст.

Насърчаването на културната компетентност ни дава възможност да разбираме, общуваме и взаимодействаме ефективно с хора от различни културни среди. Тя ни дава умения да оценяваме и разбираме различията между различните култури и нашата собствена. Имплицитно нашите индивидуални културни перспективи оказват влияние върху начина, по който интерпретираме всеки даден сценарий. Изключително важно е да се отбележи, че макар културата да е фактор при интерпретирането на ситуациите, тя не диктува единствено гледната точка на човека; личната история и личността също допринасят значително за този процес. ([Windon, S. и Lamo, T. 2013](#))

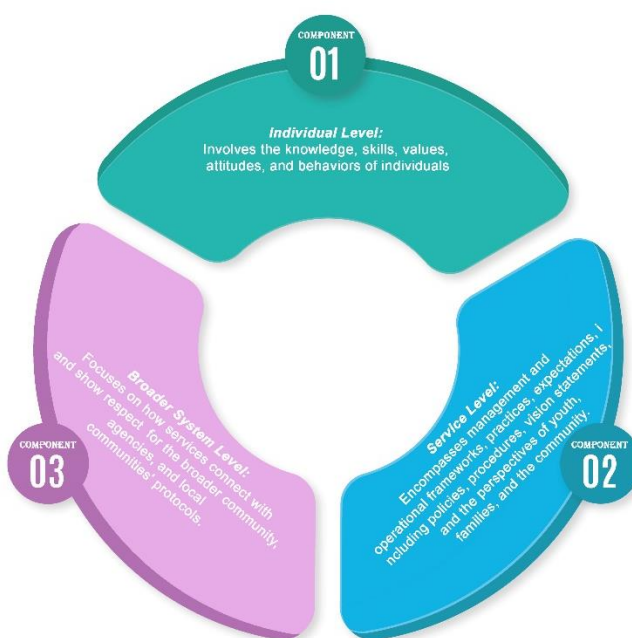
Младежките работници, които притежават културна компетентност, разбират, общуват и взаимодействат ефективно с хора от различни култури. Основите на културната

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

компетентност се основават на принципи като доверие, уважение към многообразието, равнопоставеност, справедливост и социална справедливост. Културната компетентност включва ([Livingstone, R., 2014](#)):

- Разпознаване на собствената гледна точка към света.
- Възпитаване на положителни нагласи към културните различия.
- придобиване на знания за различни културни практики и перспективи.
- развиване на умения за общуване и взаимодействие, които обхващат различни култури.

Трите компонента на културната компетентност обхващат нагласи, умения и знания, всеки от които е от съществено значение на три различни нива (Livingstone, R., 2014):



Графика 1. Нива на културна компетентност

1. **Индивидуално ниво:** Включва знанията, уменията, ценностите, нагласите и поведението на отделните хора.
2. **Ниво на обслужване:** Включва управленски и оперативни рамки, практики, очаквания, включително политики, процедури, декларации за визия, както и гледните точки на младежите, семействата и общността.
3. **По-широко системно ниво:** Фокусира се върху начина, по който услугите се свързват с по-широката общност, агенциите и протоколите на местните общности и показват уважение към тях.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

Идентифицирането на културно компетентни младежки работници не включва прост контролен списък, но можем да започнем да очертаваме необходимите нагласи, умения и знания. Например младежки работници, които демонстрират културна компетентност и уважение към многообразието:

- Да познават и уважават историята, културите, езиците, традициите и практиките за отглеждане на деца.
- оценяване на различните способности и възможности на младежите.
- Проявявайте уважение към различията в домашния живот на семействата.
- Признайте, че разнообразието обогатява обществото и допринася за валидна база данни за начините на познание.
- Да проявяват постоянен ангажимент за развиване на културната си компетентност в сътрудничество със семействата и общностите.
- преподаване, моделиране и насърчаване на културната компетентност на младежите, като се признава нейното значение за укрепване на културната идентичност и чувството за принадлежност.
- да се ангажират с непрекъснато осмисляне на своята културна компетентност и ролята ѝ за изграждането на културна компетентност на младите хора.

Изграждането на културна компетентност е от съществено значение за насърчаване на положителните взаимодействия в различни страни. Всяка страна представлява уникален културен гоблен, който изисква разбиране и уважение. Възприемането на това разнообразие подобрява сътрудничеството, улеснява ефективната комуникация и изгражда мостове между културите. Като насърчават културната компетентност, хората и организациите могат да се ориентират в сложността на страните с чувствителност и признателност към тяхното богато наследство.

## 1.5. Толерантност и разбиране

**Толерантността**, както обяснява [Бенет](#), е очакването на хората да приемат убежденията и практиките на другите, дори когато има силно лично несъгласие. Толерантността зависи от разумната преценка, получена чрез публичен дебат, и не се разпростира върху предразсъдъците, за които липсват надеждни аргументи. Авторът подчертава необходимостта от аргументирано несъгласие, въздържане от предразсъдъци, както и значението на образованието и диалога за насърчаване на по-толерантно общество.

В свят, препълнен с различия в расите, религиите, етническата принадлежност и системите от вярвания, толерантността става от първостепенно значение, като се насърчава среда, в която разнообразието не се възприема като заплаха, а като източник на сила.

Отвъд толерантността, межкултурното разбирателство насърчава хората да се ангажират активно с различните култури. Това включва търсене на знания за обичаите, традициите, наследството, историята, технологиите и ценностите, които се отразяват в нашите разговори и взаимоотношения, които оформят различните общности. Работата на [ЮНЕСКО \(2010 г.\)](#)

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

подчертава развиващата се необходимост от насърчаване на межкултурното разбирателство и утвърждаване на собствената културна идентичност, особено в контекста на съвременното културно многообразие. Докато в миналото учащите може да са били заобиколени от постоянна културна среда, днешните деца се сблъскват с постоянно излагане на различни култури чрез различни канали, което налага промяна в образованието в посока на межкултурното разбирателство. Межкултурното разбиране е от ключово значение за премахването на бариерите и за възпитаването на чувство за споделена човечност.

Докладът на [ЮНЕСКО](#) (2010 г., стр. 12-13) от 1996 г. въвежда четири стълба на обучението като фундаментална основа на образованието. Тези стълбове се смятат за основа за възпитаване на учене през целия живот и разкриване на пълния потенциал на хората, като се насърчава както личностното развитие, така и обществената ангажираност с акцент върху устойчивото човешко развитие. Четирите взаимосвързани стълба, всеки от които заслужава еднакво внимание в образованието, са следните:

1. **Да се научим да знаем:** Този стълб включва удоволствието от ученето, уменията за самостоятелно учене и ефективното използване на ИКТ, докато образованието за межкултурно разбирателство включва придобиване на знания за различни култури, сравняване на различни мисловни процеси и насърчаване на мисловното разбиране.
2. **Да се научим да правим:** Вторият стълб подчертава практическото приложение на знанията. Той насърчава хората да развиват умения и компетентности, като превръщат теоретичните знания в практически действия, с особен акцент върху прилагането на ценности в действие и култивирането на положително поведение и отношения на сътрудничество, особено в мултикултурен контекст.
3. **Да се научим да бъдем:** обхваща трансформиращото пътуване към културно осъзнаване, насърчаване на положителни ценности и нагласи и развиване на смелост и ангажираност за поддържане на тези ценности, като се набляга на съществената основа на самоосъзнаването за разбиране на другите, като се признава взаимното взаимодействие между "да се научим да бъдем" и "да се научим да живеем заедно".
4. **Да се научим да живеем заедно:** Този стълб, често свързан с образованието за межкултурно разбирателство, подчертава значението на развиването на социални умения, укрепването на чувството за общност и насърчаването на сътрудничеството за устойчиво човешко развитие. Той включва развиване на разбиране, внимание и уважение към другите, включително към техните вярвания, ценности и култури, с цел предотвратяване на конфликти, мирното им разрешаване и насърчаване на мирното съвместно съществуване, като същевременно различията и многообразието се разглеждат положително като възможности и ценни ресурси за общото благо, а не като заплахи.

Въпреки че "да се научим да живеем заедно" често се свързва с межкултурното разбирателство, в доклада се подчертава, че и четирите стълба са от съществено значение. Те работят в тандем, за да създадат цялостна образователна рамка, насочена към многостранните аспекти на индивидуалното развитие и общественото сближаване.



Толерантността и межкултурното разбирателство са водещи принципи за бъдеще, в което разнообразието се възхвалява, укрепвайки основите на едно глобално общество, в което се ценят уважението, съпричастността и сътрудничеството.

## 1.6. Противоедействие на стереотипите и предразсъдъците

*"Етническият предразсъдък е антипатия, основана на погрешно и негъвкаво обобщение. Той може да бъде усещан или изразяван. Може да е насочен към група като цяло или към индивид, защото е член на тази група." (Allport 1954:9)*

В сферата на проектите за работа с младежи, насочени към насърчаване на межкултурното разбирателство и приемане на разнообразието, противоедействието на стереотипите и предразсъдъците се очертава като ключов и предизвикателен аспект. Динамиката на съвременните общества често поражда предубедени представи за различни културни, етнически или социални групи. Ето защо младежките работници играят ключова роля в разработването на инициативи, които премахват тези стереотипи и предразсъдъци, проправяйки пътя към една по-приобщаваща и хармонична общност.

Разбиране на стереотипите и предразсъдъците: Преди да разгледаме стратегиите за противоедействие на стереотипите и предразсъдъците, е важно да разберем същността и въздействието на тези явления. Стереотипите са обобщения за личните качества или характеристики на дадена група хора (Allport 1954). Те са убеждения за определена група хора, често основани на предположения или ограничена информация.

Обществените стереотипи съществуват за широк кръг от социални групи и могат да варират в зависимост от контекста или ситуацията. Много стереотипи имат дълга история и са създадени в резултат на специфични икономически, политически или социални обстоятелства. Стереотипите са когнитивен процес, тъй като включват асоцииране на характеристика с дадена група, но те могат също така да включват, да водят до или да служат за оправдаване на афективна реакция спрямо хора от други групи (Allport, 1954; Link and Phelan, 2001).

**Предразсъдъците**, от друга страна, включват предубедени мнения или нагласи, формирани без адекватно познание или разбиране, просто въз основа на принадлежността на дадено лице към определена група. Например хората могат да имат предразсъдъци към друг човек с различна етническа принадлежност, пол или религия.

Общите характеристики на предразсъдъците включват (Crawford JT, Brandt MJ, 2019):

- Отрицателни чувства;
- Стереотипни убеждения;
- Склонност към дискриминиране на членове на дадена група.

Това оказва много силно влияние върху начина, по който хората се държат и взаимодействат с тези, които са различни от тях. На основно ниво то може да потисне способността на предубедения човек да научи повече за тези, които са различни от него. В

резултат на това той може да пропусне взаимоотношения или разговори, които имат потенциала да бъдат дълбоко удовлетворяващи.

## **РАЗПОЗНАВАНЕ И КОРИГИРАНЕ НА ПРЕДРАЗСЪДЪЦИТЕ.**

*Когато осъзнаете, че осъждате някого, опитайте се да си зададете следните въпроси:*

- Защо ми хрумва тази мисъл?
- Какво доказателство имам, че преценката ми за този конкретен човек или група е правилна?
- Какво не знам за този човек или група?
- Възможно ли е да съм пристрастен?

*Източник: <https://www.verywellmind.com/what-is-prejudice-5092657>*

В контекста на межкултурните отношения стереотипите и предразсъдъците могат да доведат до дискриминация, предразсъдъци и изключване. Тези негативни възприятия възпрепятстват развитието на истински връзки между хора с различен произход и допринасят за запазването на социалното неравенство. Младежките работници, ангажирани в проекти, насочени към межкултурното разбирателство, признават спешната необходимост от решаване на тези проблеми, за да се създаде среда, в която приемането и сътрудничеството процъфтяват.

**Предизвикателства и реалности:** Противоедействието на стереотипите и предразсъдъците е сложна задача, тъй като тези вкоренени убеждения често са дълбоко вкоренени в обществените структури и историческите разкази. Младежките работници се сблъскват с различни предизвикателства, включително съпротива срещу промяната, страх от неизвестното и системни неравенства. Освен това повсеместното присъствие на стереотипи в медиите, образованието и ежедневните взаимодействия допълнително усложнява тази задача.

В контекста на проектите за работа с младежи признаването на тези предизвикателства е от решаващо значение. Като признават сложността на противоедействието на стереотипите и предразсъдъците, младежките работници могат да приспособят подходите си така, че да бъдат едновременно нюансирани и ефективни. Ролевите игри и търсенето на перспектива вероятно са едни от най-ранните техники за интервенция, използвани от специалистите в областта на образованието (Aboud and Levy, 2000).

## **Стратегии за младежки работници за борба със стереотипите и предразсъдъците:**

### **1. Образование и осведоменост:**

- *Образователни семинари:* Проектиране и провеждане на семинари, които предоставят точна информация за различни култури, традиции и история. Като

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.



насърчават по-задълбоченото разбиране на различните общности, участниците могат да се противопоставят на съществуващите стереотипи.

- *Програми за медийна грамотност:* Да предоставят на младите хора умения за критичен анализ на медийните репрезентации. Чрез деконструиране на стереотипите, затвърдени в медиите, младежите могат да станат по-взискателни потребители и създатели на съдържание.
- *Включване на културната компетентност във формалното образование:* Сътрудничество с официалните образователни институции за интегриране на културната компетентност в учебната програма. Това гарантира устойчив и систематичен подход за противодействие на стереотипите от ранна възраст.

## **2. Лични разкази и хуманизиращи преживявания:**

- *Сесии за разказване на истории:* Насърчавайте хора от различни среди да споделят своите лични разкази. Историите от реалния живот очовечават общностите, разчупват стереотипите и насърчават съпричастността.
- *Проекти за разказване на истории в общността:* Инициране на общностни проекти, в които хората съвместно създават разкази, отразяващи разнообразието в тяхната общност. Тези проекти служат като мощни инструменти за преодоляване на стереотипите и изграждане на общ разказ за единството.

## **3. Интерактивни дейности и игри:**

- *Симулации:* Организирайте симулации, които оспорват стереотипите и предразсъдъците. Тези дейности позволяват на участниците да влязат в обувките на другите, като насърчават съпричастността и разрушават необосновани убеждения.
- *Интерактивен театър:* Използване на интерактивни театрални техники за ангажиране на участниците в изследването и оспорването на стереотипите. Потопяването в този подход дава възможност за дълбоки емоционални връзки и разбиране.

## **4. Критична рефлексия:**

- *Ръководени дискусии:* Създайте безопасно пространство за открити и честни дискусии за стереотипите и предразсъдъците. Ръководените дискусии насърчават критичното осмисляне и изследването на личните предразсъдъци.
- *Улесняване на рефлексивни семинари:* Проектиране на семинари, специално насочени към саморефлексия и интроспекция. Чрез ръководени дейности участниците могат да изследват собствените си предразсъдъци и предубеждения, като насърчават личностното израстване и осъзнаване.

## 5. Сътрудничество с лидери на общността:

- *Участие в живота на общността:* Ангажирайте лидерите на общността и влиятелните лица в проекта. Тяхната подкрепа може да засили въздействието на инициативите, насочени към преодоляване на стереотипите и предразсъдъците в по-широката общност.
- *Програми за обучение на лидери:* Разработване на програми за обучение на лидери, които са насочени специално към противодействие на стереотипите. Дайте възможност на лидерите на общността да придобият умения да насърчават приобщаването и да се противопоставят на дискриминационните практики.

## 6. Партньорства и работа в мрежа:

- *Сътрудничество с неправителствени организации:* Създайте партньорства с неправителствени организации, специализирани в борбата със стереотипите и предразсъдъците. Обединяването на ресурсите и експертния опит може да доведе до по-всеобхватни и въздействащи инициативи.
- *Международни сътрудничества:* Насърчаване на сътрудничеството с организации в международен мащаб. Обменът на идеи и най-добри практики с глобални партньори обогатява проекта и дава по-широка перспектива за борба със стереотипите.

## 7. Инициативи в областта на технологиите и социалните медии:

- *Онлайн кампании:* Използвайте силата на социалните медии, за да стартирате кампании за борба със стереотипите. Ангажирайте разнообразна група от влиятелни личности и застъпници, за да подсилите посланието.
- *Преживявания с виртуална реалност:* Проучете използването на виртуалната реалност за създаване на завладяващи преживявания, които оспорват стереотипите. Този новаторски подход позволява на участниците виртуално да влязат в различни културни контексти, като по този начин се насърчава съпричастността и разбирането.

**Измерване на въздействието:** Ефективното противодействие на стереотипите и предразсъдъците изисква ангажимент за постоянна оценка и анализ. Работещите с младежи следва да прилагат механизми за измерване на въздействието на своите инициативи. Това може да включва анкети преди и след програмата, качествени интервюта и дългосрочно проследяване на нагласите и поведението на участниците. Целта е не само да се определи количествено успехът, но и да се адаптират стратегиите въз основа на обратната връзка в реално време и развиващата се обществена динамика.

**Дългосрочни стратегии:** За да осигурят трайна промяна, работещите с младежи трябва да обмислят включването на дългосрочни стратегии в своите проекти:

- *Програми за обучение на обучители:* Създаване на програми за обучение на членове на местната общност, които да се превърнат в застъпници за борба със стереотипите. Този подход създава устойчив модел, при който членовете на общността поемат активна роля в борбата със стереотипите.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

- *Застъпничество за политики:* Участвайте в застъпнически усилия за оказване на влияние върху политики, насочени към решаване на системни проблеми, допринасящи за стереотипи и предразсъдъци. Сътруднете си с политиките за прилагане на приобщаващи практики в образованието, медиите и други влиятелни сфери.

В контекста на проектите за работа с младежи, насочени към межкултурно разбирателство и приемане на разнообразието, противодействието на стереотипите и предразсъдъците не е просто допълнителен компонент - то е основополагаща необходимост. Чрез възприемането на многостранни стратегии, които обхващат образование, лични разкази, интерактивни дейности, сътрудничество, критично осмисляне, интегриране на технологии и дългосрочно планиране, младежките работници могат активно да допринесат за премахването на вредни убеждения и насърчаването на по-приобщаващо общество.

Въздействието на подобни инициативи надхвърля индивидуалните нагласи, създавайки вълнообразни ефекти, които допринасят за развитието на общности, характеризиращи се с единство, толерантност и истинско уважение към разнообразието. Чрез упорити и обмислени усилия младежките работници се превръщат в катализатори на положителна промяна, проправяйки пътя към бъдеще, в което стереотипите и предразсъдъците нямат власт над потенциала за хармонично съжителство.

## 2. Оценка на нуждите на участниците

За да се насърчи взаимното разбирателство и да се приеме разнообразието сред младежите, първоначалната стъпка включва извършването на цялостна оценка на нуждите на участниците. Тази първоначална фаза служи като основа за адаптиране на интервенциите, насочени не само към справяне с конкретни предизвикателства, но и към насърчаване на целенасочено обучение.

### 2.1. Извършване на оценки на нуждите

Според Petersen и Alexander (2001 г., стр. 4) основната цел на оценката на потребностите е да се разпознаят и впоследствие да се удовлетворят идентифицираните потребности. Kaufman и English (1979 г., стр. 31) определят оценката на потребностите като инструмент, умеещ да идентифицира валидни и практически проблеми, като същевременно поддържа философска и практическа обосновааност. Този методологичен подход действа като предпазна мярка срещу преследването на неефективни образователни направления, като по този начин се спестяват ценно време, ресурси и човешки ресурси в потенциално безполезни начинания. По същество тези описания предполагат, че оценките на потребностите играят решаваща роля в идентифицирането и разрешаването на значими предизвикателства, съобразявайки се както с философските принципи, така и с практическата ефективност.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

Признаването на уникалните нужди на участниците е ключова предпоставка за разработването на ефективни програми, насочени към межкултурното сътрудничество и многообразието. Процесът на провеждане на оценка на потребностите е всеобхватно проучване, при което се използват различни методологии, включително анкети, интервюта и наблюдения. Чрез тези подходи стават ясни културният произход, опитът и областите, в които участниците смятат, че е необходимо да се развият. Тази първоначална фаза действа като водещ компас, насочващ младежките работници да адаптират интервенциите точно към специфичните нужди и стремежи на групата.

### **Основни методологии:**

*Проучвания и интервюта:* Ангажирайте активно участниците, като използвате анкети и интервюта, за да съберете информация за техния културен произход, опит и области, в които идентифицират необходимост от подобрене.

Проучванията са широко предпочитан метод при оценките на потребностите поради тяхната ефективност при получаването на значими количествени данни. Привидното им удобство обаче прикрива присъщите им сложности, което ги превръща в един от най-често неправилно прилаганите методи за събиране на данни. Предизвикателства възникват и при тълкуването и отчитането на резултатите от проучванията. Въпреки тези проблеми проучванията могат да се използват по подходящ и ефективен начин в оценките на потребностите. Те предлагат рентабилно средство за събиране на информация от голям брой лица, често с минимална помощ за респондентите. Тази ефикасност при провеждането им сред широка аудитория повишава вероятността за представителни резултати в сравнение с други методи. Проучванията са особено подходящи за количествено определяне на отговори като нагласи, възприятия и потребности от услуги, главно поради това, че разчитат на въпроси с фиксиран избор. Съществуват различни методи за провеждане на проучвания, включително проучвания по пощата (въпросници), телефонни проучвания и проучвания лице в лице. Обикновено се използват структурирани или полуструктурирани въпросници, особено при по-големи извадки, тъй като въпросите с фиксиран избор позволяват бързо съставяне на таблици. Количествените резултати от проучванията често се предпочитат от финансиращите организации и външните заинтересовани страни, тъй като предоставят обективно измерена величина на интересувания ни признак, което улеснява сравненията в различни области или срокове. Обхватът, съдържанието и методологическите съображения, включително изискванията за извадка, следва да бъдат внимателно определени в сътрудничество със спонсориращи организации и заинтересовани страни, преди да се предприеме оценка на потребностите чрез използване на методи за проучване. Като предварителна стъпка от съществено значение е определянето на въпросите, които ще бъдат предмет на оценката. В проучванията могат да се използват различни методи за интервюиране, като структурирани, полуструктурирани, с отворен край или неструктурирани, като структурираните въпроси са предпочитани за проучвания с количествена насоченост. Изборът на форматите на въпросите, независимо дали са с отворен или с фиксиран избор, и важността на

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

предварителното тестване на въпросите върху малка извадка, за да се гарантира последователното им разбиране и тълкуване от респондентите, са критични съображения в процеса на проектиране на проучването. След като се определят видът и броят на въпросите, от първостепенно значение е да се обърне внимателно внимание на подбора и размера на извадката (Soriano, 2013 г., стр. 79-81).

*Наблюдение:* Наблюдение на взаимодействията в групата, за да се идентифицират потенциални области на напрежение или неразбиране, свързани с културното многообразие.

Тук терминът "наблюдение" се използва в широк смисъл, като обхваща всеки изследователски метод, насочен към отразяване или оценка на състоянието на нещата, като се отчитат различията в методите за категоризиране и количествено определяне на явленията, наред с други ключови характеристики. Събирането на информация не е праволинеен, последователен процес, започващ от вземането на решение какво да се наблюдава, след това наблюдението и накрая записването на данните. При оценката на потребностите събирането на информация често се развива постепенно, като първоначално се използват по-обща и отворени техники за наблюдение и постепенно се преминава към такива с по-тесен фокус и по-голяма конкретност. Процесът на събиране на информация е съобразен с общите въпроси за оценка на потребностите, като данните от наблюденията се използват итеративно за прецизиране на последващите запитвания. Този повтарящ се цикъл се влияе от първоначалния обхват на въпросите за оценка на потребностите и от нивото на конкретност, необходимо за ефективното използване на резултатите (Stufflebeam 1985, с. 83-84).

*Културно профилиране:* Разработване на профили на участниците, включващи културни предпочитания, стилове на общуване и очаквания, които помагат за адаптиране на упражненията.

В по-широкия контекст на провеждането на оценки на потребностите признаването на значението на културното профилиране се очертава като ключов аспект на стратегическото планиране и провеждането на цялостна оценка. Става ясно, че задълбоченото разбиране на специфичните характеристики, присъщи на населението, е от съществено значение. Създаването на подробен социокултурен и демографски профил, съобразен с целевата географска област, придобива първостепенно значение. Този процес включва култивиране на нюансирано разбиране на присъщото разнообразие сред участниците, включващо вариации в културата, религията, пола, уврежданията, възрастта, сексуалната ориентация и етническата принадлежност.

Разработването на културен профил улеснява по-нюансирания подход към оценките на потребностите, като се отчита сложната структура на общността. Оценяването и признаването на тези различия формират основните принципи за провеждане на оценки, които са точно съобразени с уникалните нужди и перспективи на всяка подгрупа от населението. Чрез щателно отчитане на потенциалните последици от културните, демографските и социологическите различия процесът на оценка на потребностите може да

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

бъде персонализиран, за да се гарантира приобщаване, уместност и ефективност. Културното профилиране не само повишава дълбочината на разбирането, но и създава основа за по-просветен и справедлив процес на оценка на потребностите, който автентично отразява разнообразния състав на изследваната общност (Barbazette 2006, с. 92-94).

## **2.2. Избор и адаптиране на упражненията**

Ръководейки се от задълбочените прозрения, получени от щателната оценка на нуждите, разказът плавно преминава към решаващата фаза на избор и адаптиране на упражнения, които съответстват на установените предизвикателства. Този трансформиращ процес надхвърля обикновения прагматизъм; той въплъщава целенасочена форма на изкуство, оформена от всеобхватните принципи, описани в този раздел. Основният фокус се върти около триединството на релевантност, културна чувствителност и адаптивност, като формира основата на стратегия, която гарантира, че всяка избрана дейност служи като остър отговор на идентифицираните нужди. Този подход в крайна сметка създава среда, която е не само приобщаваща, но и подкрепяща.

Критерият за уместност заема централно място, като подтиква работещите с младежи да оценяват критично избраните упражнения на фона на установените предизвикателства. Упражнението е нещо повече от дейност; то е решение, съобразено с нуждите на участниците, целенасочен избор, направен, за да отговори на конкретен аспект от техните нужди. Внимателното подбиране на дейностите гарантира, че те резонират с опита и стремежите на участниците, превръщайки всяко упражнение в значима възможност за растеж и разбиране.

Културната чувствителност, вторият стълб на този стратегически подход, се проявява като дълбоко признаване на разнообразието, присъщо на групата участници. Упражненията не са разработени по един универсален начин, а по-скоро са внимателно разработени, за да включват различни културни перспективи. Значението на културните нюанси би насърчило младежките работници да включат в упражненията елементи, които отразяват разнообразния произход и убеждения на участниците. По този начин всяко упражнение се превръща в мост, който свързва хората отвъд културните граници, насърчавайки взаимното уважение и разбиране.

Последният принцип е адаптивността, която признава динамичния характер на межкултурния пейзаж. Способността да се коригират упражненията в отговор на променящата се динамика и непредвидените предизвикателства се превръща в отличителен белег на ефективното разработване на програми. Това би насърчило работещите с младежи да бъдат готови да се променят в зависимост от нуждите на групата в реално време. То признава, че всеки участник носи уникален набор от обстоятелства и упражненията трябва да бъдат гъвкави, за да се съобразят с тези различия. Резултатът е среда, която не само посреща участниците там, където се намират, но и се развива заедно с тях по пътя им към межкултурното разбирателство.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

## **Насоки:**

*Значение:* Уверете се, че упражненията са пряко насочени към идентифицираните нужди и предизвикателства, разкрити по време на оценката на нуждите.

Когато се разглеждат тънкостите на подбора и адаптирането на упражненията във връзка с оценките на потребностите, е наложително да се направи нюансиран анализ. На първо място, трябва да се прецени дали въпросната оценка на потребностите се характеризира със сложност или простота, като се изяснят определящите характеристики, които допринасят за нейната класификация. Разгледайте потенциалните предимства и недостатъци, свързани с преминаването между тези нива, като вземете предвид фактори като време, ангажираност на персонала и разпределение на ресурсите. На второ място, очертайте субектите или лицата, които изискват оценка на потребностите, формулирайте обосновката, подчертаваща нейната възприета необходимост, и изложете значението, което се придава на произтичащите от нея констатации, заедно с оценка на очакваното им използване. Трето, да се определят потенциалните ограничения, присъщи на различните видове оценки на потребностите, като се разгледат внимателно аспекти като валидността и надеждността на самооценките на респондентите. И накрая, за всеки от описаните случаи на оценка на потребностите, вникнете в идеологическите или концептуалните теории и предположения, залегнали в основата на оценката, посочете съответната литература, която трябва да бъде прегледана в началото, и прогнозирайте видовете услуги, които вероятно ще бъдат препоръчани въз основа на резултатите от оценката на потребностите (Soriano 2013, с. 18).

*Културна чувствителност:* Модифицирайте упражненията, за да зачитате и интегрирате различните културни перспективи, като осигурите всеобхватност.

Умението да се оценяват нуждите на участниците е от основно значение за ролята на ръководителите и обучителите и представлява умение, което изисква съзнателно усъвършенстване, а не лесно придобиване. Развитие на това умение еволюира с течение на времето, повлияно от житейския опит и ангажимента за приемане на разнообразието. В повечето случаи хората трябва съзнателно да изразят желание, намерение и активни усилия да развият и подобряват способността си да оценяват ефективно нуждите на участниците. Това развитие рядко се случва пасивно или случайно. За да се усъвършенства процесът на оценяване на потребностите на участниците, е необходимо целенасочено да се разширят перспективите, като се наблегне на по-дълбокото оценяване и съсредоточаване върху нюансите на културната чувствителност. Към подбора и адаптирането на упражненията за посрещане на нуждите на участниците трябва да се подхожда като към съзнателен образователен процес, като се използват проактивни, целенасочени и преднамерени стратегии. Тези стратегии следва да се коренят в културната чувствителност, като се гарантира, че избраните упражнения съответстват на разнообразния произход и стремежи, насърчавайки приобщаваща и ефективна учебна среда (Hardy & Vobes 2016, с. 14).

*Гъвкавост:* Бъдете готови да адаптирате упражненията в зависимост от динамиката на групата и непредвидените предизвикателства.

Управлението на процеса на оценка на потребностите е от съществено значение за изготвянето на ръководство за младежки работници с цел използване на неформални упражнения за межкултурно разбирателство и приемане на разнообразието. Повечето оценки на потребностите не се изпълняват точно така, както са предложени, и трябва да бъдат променени, за да се даде възможност за гъвкавост (Sleezer & Gupta 2014 г., стр. 212).

### 2.3. Видове неформални упражнения

Същността на разнообразието в подхода се очертава като ключов фактор за увлекателно включване на участниците и насърчаване на истинско межкултурно разбирателство. В рамките на този раздел се разкрива богат спектър от неформални упражнения, които представляват жива гама от симулационни игри до културни обмени и семинари за решаване на проблеми.

#### Примери:

- *Игри*: Симулации, дейности за разчупване на леда и ролеви игри, симулиращи реални межкултурни сценарии.

В този контекст терминът "игра" обозначава колективно начинание, стратегически разработено за насърчаване на екипния дух и единство в преследването на предварително определена цел. Често измислен, като например участие в симулирана експедиция в пустинята, този педагогически метод предлага завладяваща платформа за участниците да покажат и усъвършенстват своите делови и междуличностни умения. Игрите се оказват ефективни за сплотяване на екипа и личностно развитие, тъй като акцентът е повече върху процеса, отколкото върху крайната цел. Участниците извличат полза от вземането на решения, сътрудничеството, комуникацията и създаването на доверие и разбиране. Игрите често въвличат екипите в приятелско съревнование.

- *Icebreaker*, обикновено с кратка продължителност, служи като дейност, създадена, за да облекчи първоначалните опасения по време на сесия за обучение и/или да запознае участниците един с друг. Ледоразбивачът може да бъде леко занимание или да е свързан с конкретни теми или цели на обучението. Въпреки че е ценен сам по себе си, ледоразбивачът става особено полезен в ситуации, в които има напрежение или съпротива в групата.
- *Ролевите игри* включват лица, които поемат конкретни роли в рамките на даден сценарий, като например представител на отдела за обслужване на клиенти в разговор с разстроен клиент. След като ролята е изиграна, се обсъжда подходът към нея и се предоставя конструктивна обратна връзка. Ролевата игра може да се повтори с различни подходи или корекции въз основа на получената обратна връзка. По същество ролевата



игра е импровизирано взаимодействие, което предизвиква реалистично поведение в контролирани (и сигурни) условия.

- *Симулацията*, от друга страна, е методология, използвана за разбиране на взаимовръзката между компонентите в рамките на една система или процес. Симулациите, за разлика от игрите, използват модел, който представя или отразява определени аспекти на реалността, ако не е задължително да има съдържание. Ученето се осъществява чрез изучаване на въздействието на промените върху един или повече фактори на модела. Симулациите обикновено се използват за проверка на хипотези по отношение на динамиката на системата, често наричани анализ на "какво ще стане, ако?", или за изследване на сценариите "най-добър/лош случай" (Barbazette 2006 г., стр. 185-186).

**Културен обмен:** Улесняване на структурирания обмен, при който участниците споделят аспекти от своята култура, като насърчават взаимното разбирателство.

Културният обмен служи като динамична платформа за улесняване на структурираното взаимодействие между участниците, като предоставя възможност за споделяне на различни културни аспекти. Този целенасочен и организиран обмен създава пространство, в което хората могат открито да обсъждат и да представят елементи от своя уникален произход, традиции и обичаи. Основната цел е да се насърчи взаимното разбирателство между участниците, като се насърчават да изследват и оценяват богатия гоблен от културно разнообразие в групата. Чрез този обмен участниците не само придобиват представа за ценностите, вярванията и практиките на другите, но и развиват повишено чувство за културна осведоменост и чувствителност.

**Семинари за решаване на проблеми:** Упражнения за съвместна работа, улесняващи работата в межкултурен екип.

Семинарите за решаване на проблеми са съвместни и ангажиращи упражнения, предназначени да предизвикат участниците да се справят колективно с межкултурните трудности. В тези семинари се представят сценарии или предизвикателства, които налагат на участниците да се ориентират и да разрешават проблеми, произтичащи от културните различия. Акцентът се поставя върху насърчаването на уменията за работа в екип, комуникация и решаване на проблеми в мултикултурен контекст. Участниците се насърчават да обединят различните си гледни точки, като използват своя културен опит, за да разработят иновативни решения. Тези семинари надхвърлят теоретичните дискусии, като осигуряват практически, интерактивен опит, симулиращ реални межкултурни предизвикателства. Работейки заедно за преодоляване на тези предизвикателства, участниците не само подобряват способностите си за решаване на проблеми, но и развиват по-дълбоко разбиране и оценяване на различните подходи за решаване на сложни проблеми в мултикултурна среда. Като цяло семинарите за решаване на проблеми служат като практически и трансформиращ начин за изграждане на основни умения и насърчаване на ефективното сътрудничество в межкултурна среда.

## 2.4. Събиране на обратна връзка от участниците

Чрез анкети и сесии за размисъл младежките работници могат да оценят въздействието на упражненията и цялостната структура на програмата. Този непрекъснат цикъл на обратна връзка гарантира, че програмата ще продължи да отговаря на променящите се нужди на участниците, което позволява непрекъснато усъвършенстване и подобряване.

Обратната връзка служи като канал за предаване на информацията и данните, събрани по време на процеса на оценка на потребностите, като последващото тълкуване води до формулиране на препоръки, включени в цялостния план за обучение. В сферата на основната компетентност за оценка на потребностите уменията се състои в организирането на среща за обратна връзка с цел тълкуване на данните. Това включва анализ на данните от проучването и представяне на препоръки на учителите, подкрепени от осъзнаване на мненията преди проучването, умел анализ на данните и готовност за обосноваване на интерпретациите. На по-напреднало ниво компетентността за разширена оценка на потребностите включва ръководене на цялостна среща за обратна връзка с ръководителите на програми за обучение с цел дешифриране на данните от проучването. Тази усъвършенствана компетентност включва нюансирано разбиране на динамиката на срещите за обратна връзка, техники за статистически проучвания и ангажимент за насърчаване на груповия консенсус, като се гарантира, че препоръките са не само основани на данни, но и съобразени с по-широките образователни потребности. Напредналият специалист се характеризира с готовност да проучи алтернативни интерпретации на данните и решимост да улесни вземането на консенсусни решения в рамките на групата, като избягва налагането на избор на нейните членове.

### **Механизми за обратна връзка:**

*Проучвания:* Използвайте анонимни анкети за събиране на обратна връзка относно ефективността на упражненията и цялостната програма.

Стратегическото използване на проучвания е методичен подход за събиране на честна обратна връзка относно ефективността на упражненията и цялостната програма. Използването на анонимни анкети предоставя на участниците поверителна платформа за изразяване на техните мнения и прозрения без страх от осъждане. Тези проучвания служат като безценни инструменти за оценка на въздействието на конкретни упражнения, за идентифициране на силни области и за посочване на аспекти, които може да изискват усъвършенстване. Осигуряването на анонимност увеличава вероятността участниците да предоставят открита и честна обратна връзка, предлагайки цялостно разбиране на техния опит. Резултатите от проучването се превръщат в ценен ресурс за оценка на програмата, като дават възможност на работещите с младежи да вземат информирани решения, да прилагат целенасочени подобрения и да адаптират бъдещите упражнения, за да отговорят по-добре на разнообразните нужди и предпочитания на участниците. По същество Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

проучванията действат като динамичен механизъм за обратна връзка, насърчаващ непрекъснат цикъл на оценка, усъвършенстване и подобряване в рамките на младежката програма.

*Сесии за размисъл:* Включете редовни сесии за размисъл, за да насърчите открития диалог за опита на участниците и придобитите познания.

Включването на редовни сесии за размисъл в графика на програмата е целенасочена стратегия, целяща да насърчи открития диалог за опита и прозренията на участниците. Тези специализирани сесии предоставят структурирани възможности на хората да размишляват колективно и индивидуално върху пътуването си в рамките на програмата. Като насърчават участниците да споделят своите мисли и гледни точки, тези сесии за размисъл се превръщат в безценни форуми за разкриване на личностното израстване, културното разбиране и придобиването на нови умения. Целенасоченото планиране на тези сесии не само осигурява на участниците пространство за изразяване на техния опит, но и насърчава чувството за общност и споделено учене. Посредством улеснени дискусии участниците могат да изследват нюансите на своето колективно пътуване, като насърчават по-дълбоката връзка и взаимното разбиране. Следователно сесиите за размисъл се очертават като динамични компоненти, които допринасят не само за индивидуалното развитие, но и за цялостната сплотеност и богатство на учебната среда на програмата.

*Адаптация:* Действайте в съответствие с получената обратна връзка, като правите необходимите корекции в упражненията и структурата на програмата.

Принципът на адаптиране, който включва проактивен подход към непрекъснатото усъвършенстване, включва предприемането на бързи и обмислени действия в отговор на получената обратна връзка. Като се ангажират активно с прозренията и гледните точки, споделени от участниците, младежките работници могат да идентифицират областите за подобрене както в рамките на отделните упражнения, така и в по-широката структура на програмата. Итеративният характер на този процес гарантира, че програмата остава динамична и отговаря на променящите се нужди и предпочитания на участниците. Той включва ангажимент за внасяне на необходимите корекции, независимо дали става въпрос за усъвършенстване на конкретни упражнения, модификации на цялостната структура или въвеждане на иновативни елементи за повишаване на ангажираността и резултатите от обучението. Етиката на адаптиране подчертава ангажимента за създаване на програма, която не е статична, а се развива въз основа на обратна връзка в реално време, създавайки среда, която е отзивчива, ориентирана към участниците и непрекъснато усъвършенствана за постигане на оптимално въздействие. Чрез този адаптивен подход младежката програма се стреми към непрекъснато усъвършенстване, като гарантира, че тя остава актуална, ефективна и съобразена с разнообразните потребности на участниците.

### 3. Проектиране на ефективни неформални упражнения

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

В динамичния пейзаж на работата с младежи, особено в богатите и разнообразни в културно отношение Балкани, ролята на неформалното образование е ключова. Тази глава, вкоренена в етоса на межкултурното разбирателство и приемането на многообразието, има за цел да насочи младежките работници към нюансите на проектирането на ефективни неформални упражнения. Нашата цел е не само да информираме, но и да трансформираме, като предоставим на практикуващите умения, необходими за ориентиране и обогатяване на межкултурния диалог между младите хора на Балканите.

Балканският регион, известен със своята сложна история и богата културна палитра, представлява уникално предизвикателство и възможност за работа с младежи. В този контекст неформалното образование се очертава като мощен инструмент за преодоляване на разделенията, насърчаване на приобщаването и култивиране на чувство за обща общност. Упражненията и методологиите, описани в тази глава, имат за цел да насърчат младите хора да се ангажират критично и състрадателно със заобикалящия ги свят, полагайки основите на едно по-съпричастно и обединено европейско бъдеще.

Главата е структурирана в шест ключови подглави, всяка от които разглежда критичен аспект на работата с младежи на Балканите. От изграждането на мостове между общностите до насърчаването на добросъседските отношения, всяка част разглежда конкретни педагогически инструменти и учебни цели, съобразени с уникалните нужди на региона. Тези раздели не са просто теоретични рамки, а се основават на практически, приложими стратегии, които могат да бъдат адаптирани към различните контексти на Балканите.

Значителен акцент се поставя върху избора на педагогически инструменти. Тези инструменти са избрани заради доказаната им ефективност при ангажирането на младежите по смислен и трансформиращ начин. От ролеви игри, които позволяват на участниците да влязат в обувките на другите, до интерактивни дискусии, които поставят под въпрос предварително изградените представи, всеки инструмент е подбран така, че да резонира с разнообразния опит на балканските младежи.

Освен това в главата е разгледана ключовата роля на обучителите и организаторите за улесняване на тези упражнения. В нея се очертават необходимите компетенции на обучителите, като се гарантира, че те не само са запознати със съответните области, но и умеят да управляват динамиката на различни групи. Насоките за организаторите на обученията предоставят план за създаване на среда, благоприятстваща открити, уважителни и ползотворни ангажименти.

Накрая, главата очертава идеалния профил на стажантите. Признавайки многообразието на балканската младеж, тя подчертава значението на всеобхватността при подбора на участниците. Целта е да се събере мозайка от гледни точки, като се гарантира богат, многостранен диалог, който наистина представя разнообразния гоблен на Балканите.

По същество тази глава е нещо повече от ръководство; тя е призив за действие към работещите с младежи на Балканите да създават среда, в която младите хора могат да изследват, разбират и оценяват многообразието около тях. Като използваме силата на

неформалното образование, ние се стремим да предоставим на младежите инструментите за изграждане на бъдеще, което се основава на толерантност, съпричастност и взаимно разбиране.

### 3.1. Изграждане на мостове между общностите

**Принципи:** Фокусирайте се върху насърчаването на разбирателството и помирието между различните общности. Подчертайте значението на съпричастността, активното слушане и открития диалог.

**Цели на обучението:**

- Да развие умения за ефективна комуникация и съпричастност.
- Да разбират и оценяват различните гледни точки и истории.
- Създаване на платформа за споделяне на опит и съвместно решаване на проблеми.

**Педагогически инструменти:** ролеви игри, форуми за диалог между общностите, съвместни проекти и сесии за споделяне на истории.

**Изисквания към обучителите:** Изисквания към обучителите: Обучителите трябва да имат опит в разрешаването на конфликти, в обучението по емпатия и да умеят да водят деликатни дискусии.

**Насоки за организаторите на обучението:** Осигурете неутрално и безопасно пространство, осигурете разнообразно представителство и ресурси за последващи действия.

**Профил на стажанта:** Лица, отворени за диалог, с опит или интерес към работата в общността и с готовност да се противопоставят на личните си предразсъдъци.

### 3.2. Насърчаване на приобщаването

**Принципи:** Осигурете достъпност и ангажираност на дейностите за всички, независимо от техния произход. Насърчавайте участието, гласа и видимостта на всички членове на групата.

**Цели на обучението:**

- Да гарантираме, че всеки участник се чувства ценен и изслушан.
- Да създадем среда, в която разнообразието се оценява и използва като предимство.
- Да се развият умения за приобщаващо лидерство и фасилитиране сред работещите с младежи.

**Педагогически инструменти:** Упражнения за изграждане на приобщаващ екип, семинари за многообразието, интерактивни дискусии за приобщаването и дейности, основани на сценарии.

**Изисквания към учителите:** Учителите трябва да са запознати с принципите на многообразието и приобщаването и да притежават умения за управление на различни групи.

**Насоки за организаторите на обучението:** Създайте приобщаваща среда, предложете възможности за достъпност и гарантирайте, че материалите са съобразени с културните особености.

**Профил на стажанта:** Участниците трябва да са от различни среди, да са отворени за опознаване на другите и да се ангажират с насърчаване на приобщаването.

### 3.3. Насърчаване на добрите съседски отношения

**Принципи:** Подчертайте значението на взаимното уважение, разбирателство и сътрудничество между съседните страни и култури.

**Цели на обучението:**

- Насърчаване на положителни нагласи и поведение към съседните общности.
- Да се разсеят стереотипите и да се изгради основа за дългосрочно мирно съжителство.
- Разработване на стратегии за съвместни инициативи и трансгранични проекти.

**Педагогически инструменти:** Трансгранични съвместни упражнения, програми за културен обмен и семинари за регионална история и общо наследство.

**Изисквания към учителите:** Изисквания към учителите: Учителите трябва да имат опит в регионалната политика и култура, добри дипломатически умения и познания за историческия контекст.

*Насоки за организаторите на обучението:* Насърчавайте представителството на различни региони, съставете график, който позволява цялостно културно проучване, и планирайте потенциални езикови бариери.

*Профил на стажанта:* Лица от различни балкански региони, които се интересуват от регионалното сътрудничество и разбирателство и са способни да се ангажират с уважение.

### 3.4. Демокрация в действие

**Принципи:** Фокус върху вземането на решения с участието на всички, зачитане на различните мнения и активна гражданска активност.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.

**Цели на обучението:**

- Да разберат принципите на демокрацията и тяхното приложение в ежедневието.
- Овластяване на младежите да участват в демократичните процеси и да ръководят общността.
- развиване на умения за критично мислене и дебати.

**Педагогически инструменти:** Имитации на парламенти, клубове за дебати, семинари за гражданска отговорност и симулации на гласуване.

**Изисквания към учителите:** Изисквания за учителите: Учителите трябва да имат познания по политически науки, гражданско образование и опит в демократичните процеси.

**Насоки за организаторите на обучението:** Осигурете политически неутрална обстановка, предложете ресурси за демократичните принципи и създайте възможности за практическо приложение.

**Профил на стажанта:** Младеж, който се интересува от политика и демокрация, има желание да участва в дебати и е ангажиран с гражданска отговорност.

### 3.5. Гражданско образование и активно гражданство

**Принципи:** Подчертаване на ролята на индивидите в оформянето на обществото, насърчаване на гражданската отговорност и участие в живота на общността.

**Цели на обучението:**

- Да разберат правата и отговорностите на гражданите в едно демократично общество.
- Насърчаване на активното участие в развитието на общността и гражданските инициативи.
- Да се насърчи чувството за принадлежност и принос към по-широката европейска общност.

**Педагогически инструменти:** Проекти за общественополезна дейност, семинари за граждански права и задължения, интерактивни сесии за социална активност и обучение по гражданска журналистика.

**Изисквания към учителите:** Изисквания за учители: Учителите трябва да имат опит в областта на гражданското образование, организирането на общности и социалната активност.

**Насоки за организаторите на обучението:** Осигурете практически възможности за гражданска активност, улеснете връзките с местни организации и осигурете подкрепяща среда за обучение.

**Профил на стажанта:** Мотивирани хора с интерес към развитието на общността, социални въпроси и стремеж към активно гражданство.

### 3.6. Ролята на младежта за формирането на Европа

**Принципи:** Насърчаване на далновидното мислене и активното участие в европейските дела, като се подчертава влиянието на младите хора върху бъдещите политики и обществени промени.

**Цели на обучението:**

- Да се развие разбиране за европейската интеграция и нейните последици за Балканите.
- Да вдъхновява активното участие в европейски младежки програми и инициативи.
- Овластяване на младежите като двигатели на промяната в техните общности и извън тях

**Педагогически инструменти:** симулационни игри за Европейския съюз, семинари за европейските институции и политики, форуми за младежко лидерство и планиране на проекти по програма "Еразъм+".

**Изисквания към учителите:** Учителите трябва да са запознати със структурите на Европейския съюз, младежките политики и да имат опит в международната работа с младежи.

**Насоки за организаторите на обучението:** Подчертайте възможностите за младите хора в европейските програми, улеснете работата в мрежа и предложете насоки за достъп до ресурсите на ЕС.

**Профил на стажанта:** Младежи с подчертан интерес към европейските въпроси, лидерски потенциал и визия за тяхната роля в оформянето на бъдещето на Европа.

#### Кей цели на обучението за насърчаване на приобщаването

Основните цели на обучението за насърчаване на приобщаването включват:

*Гарантиране, че всеки участник се чувства ценен и изслушан:* Тази цел се фокусира върху създаването на среда, в която всички участници, независимо от техния произход, чувстват, че техните мнения и принос са оценени и взети под внимание.

*Култивиране на среда, в която разнообразието се оценява и използва като предимство:* Това включва признаване и оценяване на различните гледни точки и опит, които всеки участник носи. Целта е да се насърчи оценяването на това как тези различия допринасят положително за груповата динамика и учебния опит.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.



*Развиване на умения за приобщаващо лидерство и фасилитиране сред работещите с младежи:* Тази цел е свързана с предоставянето на необходимите умения и знания на младежките работници за ефективно управление и улесняване на различни групи. Тя включва обучението им да проявяват чувствителност към нуждите на различните групи и лица, да осигуряват равнопоставено участие и да се справят с евентуално възникнали предразсъдъци или предубеждения.

### **Ефективни методи за преподаване на активно гражданство**

За ефективното преподаване на активно гражданство, особено в контекста на неформалното образование за младежи на Балканите, са особено полезни няколко педагогически инструмента и метода:

*Проекти за служба на общността:* Включването на младите хора в проекти за общественополезна дейност им помага да разберат въздействието на своите действия върху общността. То също така развива чувство за отговорност и съпричастност към обществените проблеми.

*Семинари за граждански права и задължения:* Провеждането на интерактивни семинари, които запознават младежите с техните граждански права и задължения, спомага за разбирането на правната и етичната рамка, в която функционират обществата.

*Интерактивни сесии за социална активност:* Интерактивните сесии, които включват дискусии, дебати и мозъчна атака по въпросите на социалната активност, насърчават младите хора да се ангажират със социалните проблеми по критичен и творчески начин.

*Обучение по гражданска журналистика:* Обучението по гражданска журналистика, включително водене на блогове, влогове и използване на социалните медии за социална промяна, дава възможност на младите хора да повишават осведомеността и да влияят на общественото мнение по важни за тях въпроси.

*Упражнения за ролеви игри и симулации:* Тези упражнения могат да се използват за симулиране на граждански процеси като избори или заседания на общинския съвет, като помагат на участниците да разберат как се вземат решенията и колко е важно участието.

*Клубове по дебати и дейности по публично говорене:* Насърчаването на младите хора да участват в дебати и публични изказвания помага да се развие способността им да изразяват мислите си, да защитават възгледите си и да участват в конструктивен диалог.

*Ангажираност с местното управление:* Улесняването на възможностите за взаимодействие на младежите със структурите на местното управление, като например участие в заседания на съвета или срещи с местни представители, може да даде практически познания за начина на управление и гражданска активност.

*Планиране и изпълнение на проекти:* Включването на младежите в планирането, изпълнението и оценката на малки проекти може да ги научи на практическите аспекти на гражданската активност и на значението на планирането, работата в екип и отчетността.

## **Как мога да разработя упражнение за изграждане на мостове между общностите?**

Проектирането на упражнение за изграждане на мостове между общностите, особено в контекста на неформалното образование на Балканите, включва създаването на дейност, която насърчава разбирането, съпричастността и диалога между различните групи. Предлагаме ви поетапен подход за разработване на такова упражнение, като се опираме на принципите и целите, изложени в ръководството "Проектиране на ефективни неформални упражнения":

### **Стъпка 1: Определяне на целите на упражнението**

*Развиване на умения за ефективна комуникация и емпатия:* Фокусирайте се върху подобряване на способността на участниците да слушат активно и да се изразяват по начин, който е уважителен и съпричастен.

*Разбиране и оценяване на различните перспективи и истории:* Насърчавайте участниците да се учат за и от разнообразния произход и опит на другите.

*Създаване на платформа за споделяне на опит и съвместно решаване на проблеми:* Стремете се да предоставите на участниците възможности да работят заедно по общи цели или предизвикателства.

### **Стъпка 2: Избор на подходящи педагогически инструменти**

*Ролеви игри:* Разработете сценарии, които изискват от участниците да влязат в ролите на хора от различни общности. Това може да им помогне да разберат различните гледни точки и предизвикателствата, пред които са изправени другите.

*Форуми за междуобщностен диалог:* Организирайте форуми, на които участници от различни среди могат да обсъждат различни теми, да споделят своите истории и да се справят с погрешни схващания.

*Съвместни проекти:* Включете участниците в проекти, които изискват сътрудничество и взаимодействие между различни групи, като насърчават работата в екип и взаимното разбирателство.

*Сесии за споделяне на истории:* Създайте безопасно пространство за участниците да споделят лични истории, които отразяват техния културен произход, опит и гледни точки.

### **Стъпка 3: Насоки за обучители и организатори**

*Изисквания към обучителите:* Уверете се, че обучителите са квалифицирани в разрешаването на конфликти, обучението за съпричастност и улесняването на деликатни дискусии. Те трябва да умеят да управляват груповата динамика и да насърчават приобщаващото участие.

*Насоки за организаторите на обучението:* Организирайте упражнението в неутрално и безопасно пространство, осигурете разнообразно представителство сред участниците и

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

осигурете ресурси за последващи действия. Изключително важно е да се създаде атмосфера на доверие и уважение.

#### **Стъпка 4: Профил на обучаващия се**

Наберете участници, които са отворени за диалог, имат опит или интерес към работата в общността и са готови да се противопоставят на личните си предубеждения. Разнообразието в групата на участниците е от ключово значение за успеха на упражнението.

#### **Стъпка 5: Изпълнение на упражнението**

*Въведение:* Започнете с разчупване на леда, за да създадете комфорт и връзка между участниците.

*Дейности:* Проведете планираните ролеви игри, дискусии и съвместни проекти. Улеснявайте и насочвайте тези дейности, за да се уверите, че те съответстват на целите на обучението.

*Дебрифинг:* След всяка дейност проведете отчетна сесия. Обсъдете наученото, предизвикателствата, с които се сблъскахте, и придобитите познания. Насърчавайте размисъл за това как тези знания могат да бъдат приложени в реални ситуации.

*Закриване:* Завършете със сесия, в която се обобщават основните изводи и се обсъждат потенциалните следващи стъпки или действия, които участниците могат да предприемат в своите общности.

#### **Стъпка 6: Последващи действия**

Насърчаване на постоянното участие и диалог между участниците. Това може да бъде улеснено чрез групи в социалните медии, редовни срещи или съвместни проекти, които надхвърлят рамките на първоначалното упражнение.

#### **Допълнителни съображения**

*Чувствителност към местния контекст:* Съобразете се с историческия и културния контекст на Балканите, като адаптирате упражнението така, че да бъде подходящо и уважително.

*Гъвкавост:* Бъдете готови да адаптирате упражнението в зависимост от обратната връзка и динамиката на участниците по време на сесията.

## 4. Планиране и улесняване на сесиите

### 4.1. Поставяне на цели

Целите на обучението са твърдения за това какво ще знаят, разберат или ще могат да направят обучаемите в резултат на участието си в сесията. Добре дефинираните цели на обучението са от съществено значение за сесията, тъй като целите ще осигурят яснота относно целта на сесията, ще насочат разработването/избора на подходящ учебен материал, методи и цялостно съдържание, а целите на обучението също така ще установят отговорност между фасилитатора и обучаемия<sup>1</sup>.

Целите на сесията трябва да отговарят както на нуждите на участниците, така и на общите цели на образователната дейност, курса, проекта или друг вид дейност, от която е част сесията. Освен това целите трябва да са в съответствие с общите цели на неформалното образование. Следователно има няколко неразделни точки, които трябва да се вземат предвид при определянето на целите на дадена сесия.

На първо място, когато се разглеждат предварително оценените нужди на учащите, при определяне на целите на сесията следва да се вземат предвид следните аспекти:

- Съществуващият професионален и образователен опит на участниците
- Целите за професионално развитие на участниците
- Целите за личностно развитие на участниците

Второ, при определяне на целите на дадена сесия трябва да се вземат предвид общите цели на цялата дейност/курс/проект и т.н:

- Целите на дадена сесия трябва да са свързани с основните цели на дейността/курса/проекта и т.н.
- Целите на дадено занятие трябва да са съгласувани с целите на други занятия, за да има логичен поток и взаимна подкрепа на занятията и техните цели в рамките на цялата образователна дейност/курс/проект и т.н.

На трето място, целите на сесията трябва да се основават на принципите и целите на качеството на неформалното образование:

- Целите на сесията трябва да включват развиване на експертни знания и/или меки компетентности сред обучаемите.
- Целите трябва да бъдат реалистични и постижими предвид подготовката и нуждите на участниците, в съответствие с наличното време и среда на сесията и подкрепени от контекста на цялата образователна дейност/курс/проект и т.н.

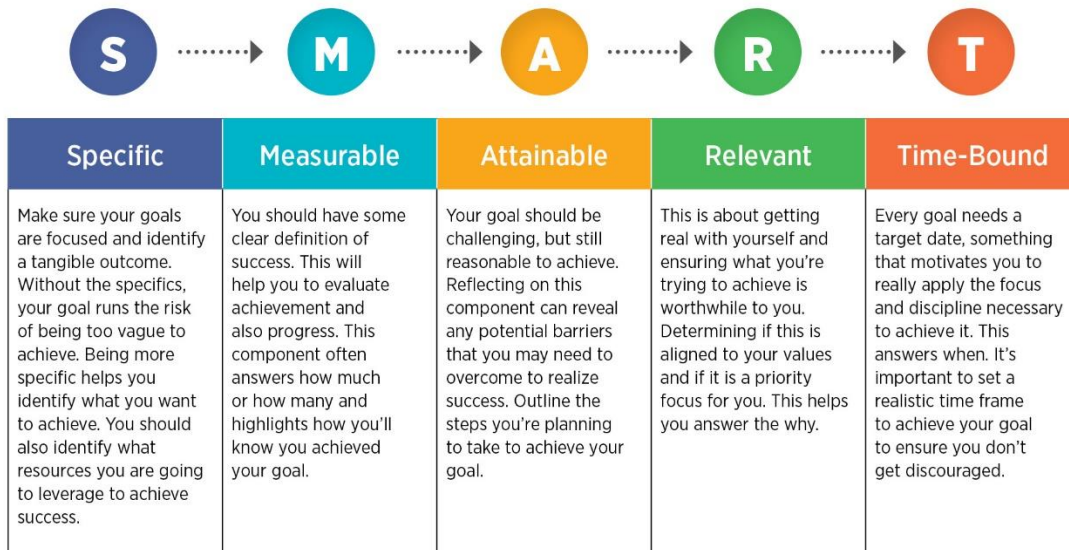
---

<sup>1</sup> <https://www.preventconnect.org/2014/12/writing-good-learning-objectives/>

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

- Целите трябва да бъдат измерими, което означава, че краткосрочното и дългосрочното измерване на въздействието трябва да показва дали целите на дадена сесия са постигнати и в каква степен.
- Целите трябва да бъдат конкретни и ясно описани и структурирани, за да бъдат добре разбрани както от фасилитатора, така и от обучаемите.
- Целите трябва да дават възможност за индивидуална ангажираност на учащите и да са в съответствие с ценностите, свързани с правата на човека.

Описаната по-горе структура за определяне на целите на занятиято се състои от три раздела: нужди/предпоставки на учащите, контекст на цялата образователна дейност и стандарти за качество/цели на неформалното образование. Колкото и полезна да е тази структура поради това, че е удобна, съществува класически начин за определяне на всякакви цели (или задачи), който е така нареченият SMART модел<sup>2</sup> (вж. снимката по-долу).



Моделът SMART, който обикновено се използва за определяне на цели, но може лесно да бъде адаптиран за определяне на цели на обучението, включва повечето от аспектите, описани в дадената по-горе структура за определяне на целите на обучението на сесия. Поради това следва да се направи леко адаптиране на модела SMART за определяне на целите на обучението в рамките на сесия, като се включат съответствието с опита и нуждите на учащите, съответствието с целите на цялата учебна дейност/курс/проект и съответствието с други стандарти за качество на неформалното образование, като например съответствието с ценностите на правата на човека. Въпреки това този модел видимо е по-запомнящ се, като се има предвид името и структурата му, поради което предложената адаптирана версия на модела може да бъде много полезна като основа/структура за определяне на целите на дадена образователна сесия.

<sup>2</sup> <https://iste.web.unc.edu/activity/is-your-goal-smart-3-12/>

## 4.2 Изготвяне на план на сесията

Изборът на конкретни методи на сесията и свързаните с тях аспекти трябва да бъдат в цялостна връзка с основните цели на сесията и да са насочени към постигането на тези цели.

Методите трябва да подкрепят принципите на неформалното образование и стандартите за качество, като например:

- Образователните методи трябва да бъдат разработени от опитни преподаватели и/или тествани, а образователният им аспект трябва да бъде определен и видим.
- Методите и съдържанието на сесията трябва да са в съответствие с компетенциите на фасилитатора, за да се гарантира качествено фасилитиране и постигане на висок потенциал на използваните методи.
- Методите трябва да бъдат адаптирани към специфичните нужди на учащите - да отговарят на техните учебни цели и на физическите им нужди за продуктивно учене.
- Методите трябва да дават възможност за гъвкавост, ако е необходимо, в зависимост от индивидуалните обучаеми или груповия процес.
- Методите трябва да са ангажиращи за участниците и да насърчават активното участие и учене.
- Методите трябва да включват обучение в сътрудничество с връстници или групи, за да се насърчи обменът и взаимодействието.
- Методите трябва да са практически, основани на експериментален подход (учене чрез правене).
- Методите трябва да могат да се пренасят в реални условия, пряко или метафорично.
- Точките за размисъл трябва да бъдат съобразени с възможните и дори неочакваните преживявания и резултати от обучението на учащите.

Ясната и подходяща от педагогическа гледна точка структура на сесията е един от неразделните аспекти на успешната и продуктивна сесия. Фасилитаторът винаги трябва да има предвид ясна структура, за да улесни правилно дейността и да може да подпомогне учебния процес на участниците във възможно най-голяма степен, разбира се, в зависимост от други фактори.

Обикновено неформалната образователна сесия трябва да бъде структурирана в съответствие със следните елементи:

- Енергиен тласък или загреване на групата, обикновено с помощта на много кратък (максимум 5 минути) енергиен стимулатор. Този елемент е допълнителен и незадължителен, предназначен да стимулира ума и тялото. Този елемент трябва да се включва само когато е подходящ по отношение на темата на следващата сесия и когато фасилитаторът може да почувства, че групата се нуждае от енергиен тласък, например рано сутрин, след други сесии или във всеки момент, когато енергията на групата е видимо ниска

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

- Представяне на общия план на сесията на обучаемите - това може да подобри разбирането на планирания ход на сесията, да намали тревожността и да изгради доверие между обучаемите и фасилитатора. Когато е подходящо и полезно от образователна гледна точка, може да се запази елемент на изненада в практическата част на сесията
- Експериментална и/или практическа част на сесията - интерактивна работа по двойки или групи, при която участниците могат да се ангажират един с друг и да активират процеса на учене и/или да изпитат образователен метод, върху който могат да разсъждават по-нататък, да го адаптират към своя контекст и да го използват отново. За тази част от сесията могат да се използват много разнообразни и уникални техники на неформалното образование, като например дискусии, дебати, изследвания, образователни настолни игри, симулационни игри и упражнения, театър, създаване на продукт или материал, използване на технологии и онлайн инструменти, артистични методи, визуални средства за творческо мислене и насърчаване на дискусия, ръководство на екип, спортни игри, чувствени преживявания, предоставяне на набор от много творчески задачи за изпълнение и много други. За откриването на различни методи могат да се използват много инструменти, като например създаденият по време на този проект "Запознайте се с нашите съседи 2", много други индивидуални методи и инструменти, достъпни на уебсайта SALTO (<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/>) и на други платформи, посветени на неформалното образование
- Размисъл върху експерименталната и/или практическата част на сесията. На този елемент трябва да се обърне специално внимание, тъй като често основните резултати от обучението се забелязват и споделят по време на тази част от сесията. Могат да се използват различни методи - пленарен дебрифинг, споделяне в групи или по двойки, използване на творчески визуални средства за активиране на рефлексивното мислене и др. Подходящите за сесията въпроси трябва да бъдат добре оформени предварително и да дават възможност на всеки да изрази своите чувства и резултати от ученето. Поради вероятната възможност за неочаквани учебни моменти и чувства, някои от въпросите за размисъл могат да бъдат адаптирани или да бъдат добавени допълнителни въпроси, които да се отнасят до неочаквани учебни събития и моменти
- Образователният принос (теория по темата на сесията, свързана с учебните цели на сесията) може да бъде предоставен в няколко момента в рамките на структурата на сесията, в зависимост от вида на експерименталния/практическия елемент и вида на планираната рефлексия. Той може да бъде даден преди опитната/практическата част, ако е необходим за тази част, но често се дава след рефлексията, като материал, който трябва да бъде запазен от обучаемите. Той може да бъде създаден и колективно от участниците по време на подходящ етап от сесията, но трябва да се отбележи, че това е принос, който не включва непременно всички точки от теоретичното съдържание, свързани с темата на сесията
- Закриването на сесията обикновено е много кратко и може да подкрепи усещането за завършване и преминаване към следващата сесия/сесии, или почивка, или закриване на деня и т.н.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

Ключови аспекти, които трябва да се вземат предвид преди изготвянето на плана на сесията:

- Планът на сесията трябва да бъде съобразен с определеното за нея време. Често се случва сесията да отнеме повече време от планираното поради процеса и нуждите на групата и като цяло всяка сесия ще се получи по-добре, ако не се бърза. Затова предварително трябва да се предвиди известно допълнително време
- Трябва да се вземе предвид обстановката на сесията - трябва да има достатъчно пространство, за да се извърши планираната дейност наистина удобно, условията на мястото трябва да са удобни и да не ограничават активното участие на обучаемите (например, не трябва да е твърде студено, трябва да има достатъчно осветление и свеж въздух и т.н.). Трябва да се обмисли и съотношението между вътрешно и външно пространство, според най-подходящата обстановка за конкретното занятие и според наличието на удобни и безопасни варианти
- Трябва да се насърчи приобщаващото и активно участие на учащите, като адаптират сесията и конкретните техники към специфичните нужди на учащите - техните ограничения, като например увреждания, трябва да се вземат предвид и да се адресират чрез предварително планирани необходими промени в техниките. Това следва да се прави, без да се обръща специално внимание на ограниченията, с които може да се сблъска някой от участниците, за да се даде възможност за тяхното участие и да не се предизвикват тежки чувства и ненужно внимание върху техните ограничения.
- Сесията трябва да бъде планирана в съответствие с необходимите и наличните материали, като например техническо оборудване, консумативи, достъпност на личното оборудване на обучаемите, ако е необходимо, например смартфони или лични лаптопи и др.
- Сесията трябва да дава възможност за известна гъвкавост по отношение на времето и спецификата на структурата на сесията, която може да бъде въведена и използвана по желание в зависимост от процеса на работа на групата и забележимите нужди.
- Указанията, давани на обучаемите по време на всеки елемент от сесията, трябва винаги да са ясни и кратки и трябва да се проверява дали участниците са разбрали указанията.
- Важността на рефлексията - много често основните резултати от обучението се забелязват от участниците по време на рефлексията. Ето защо въпросите, които фасилитаторът дава за размисъл, са от решаващо значение за процеса на учене и тази част от сесията не трябва да се прибързва по никакъв начин - на всеки участник трябва да се даде пространство и възможност да изрази своите резултати от ученето и чувства
- Поради ценните аспекти на всеки елемент от сесията, участниците трябва да бъдат насърчавани да участват пълноценно в цялата сесия, но трябва да им бъде дадено правото да се съгласят или да не се съгласят да участват във всеки елемент от сесията. Например даден участник може да не се чувства комфортно да участва в дейности, които могат да предизвикат силно емоционална реакция, или които включват докосване на други хора, или които включват заснемане на образи (снимки, видеоклипове) на лицето, или които се провеждат по друг лично неудобен

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.



начин или в среда, която е удобна за силно мнозинство или за останалата част от групата и не би се считала за изключителен подход. Всеки човек има различни лични граници, които трябва да бъдат разгледани преди сесията или цялото образователно обучение/курс/дейност, като се спомене, че определена част от сесията ще включва докосване на други хора или други аспекти на личните граници, а обучаемите трябва да са наясно, че неучастието им поради лични граници е добре дошло

- Разглеждането на разнообразието от техники, използвани по време на сесията и целия образователен курс/дейност, може да бъде важно за поддържане на мотивацията и ангажираността на участниците. Например твърде честото използване на презентации или твърде рядкото използване на движение може да намали нивата на енергия и внимание сред участниците.

### 4.3 Техники за улесняване

По време на всяка сесия за неформално образование фасилитаторът трябва съзнателно да използва подходящи и качествени техники за фасилитиране, за да осигури успех и образователна продуктивност на сесията. Използването и разбирането на най-подходящите аспекти на техниките за фасилитиране, както и професионалното самоосъзнаване, идват с времето и практиката и са особено подпомогнати от саморефлексията на фасилитатора и колегите му върху проведените сесии и цялостната му компетентност.

Въпреки че всеки фасилитатор развива свой собствен уникален стил на фасилитиране, техниките, които фасилитаторът трябва да включи в своя подход на фасилитиране и да обмисли, са посочени в следващите точки:

- Създаване на обстановка и покана - инвестицията на фасилитатора в моментите преди сесията може да постави основите на настроението на сесията. Например фасилитаторът може да подготви учебната среда, за да насърчи вдъхновяващи и положителни вибрации, например чрез използване на музика, осветление, декори и други сетивни елементи, когато е подходящо. Освен това начините за посрещане на обучаемите в учебната среда също могат да създадат положително и ангажиращо настроение за участниците, например като ги поздравят и проведат малък разговор с пристигащите участници
- Фасилитаторът трябва да е добре запознат с целите и плана на сесията (препоръчва се фасилитаторът да си води бележки за основните елементи и времето), както и да разполага с инструменти за справяне с предизвикателствата и извънредните ситуации, за да осигури възможно най-доброто протичане и управление на сесията.
- Обмислянето на безопасна и сигурна учебна среда може да подобри защитата и цялостната безопасност на участниците, което може да насърчи тяхното пълноценно участие в сесията. Например, съгласието на участниците, съобразяването с това, че мястото на провеждане има стандартни стандарти за сигурност и безопасност, като противопожарна аларма и пожарогасител, защита от външни лица, предотвратяване и справяне с евентуални емоционални и физически вреди по време на дейността, ако има такива, може да подобри благосъстоянието на участниците и участието им в сесията.

- Ясната, кратка реч и указанията могат значително да подобрят разбирането на обучаемите за процеса на сесията и да насърчат активното им участие, както и да намалят обръкването и откъсването на участниците от хода и целите на сесията.
- Активно слушане на участниците, включително контакт (контакт с очите, емоционален контакт и/или връзка с участника), възприемане (обръщане на внимание на съобщеното от участника съдържание), преформулиране (изразяване на съобщеното съдържание с други думи, за да се уверите, че съдържанието е разбрано правилно), даване на обратна връзка, ако е необходимо (може да включва ценен коментар на изразената мисъл), и потвърждение (съобщаване на участника, че мисълта му е била чута, разбрана и оценена).
- Използването на приветлив, ангажиращ и позитивно асоцииран език на тялото може да подобри активното участие на участниците в сесията и мотивацията им да участват във всички елементи на сесията. Например обръщането настрани от участниците може да бъде отблъскващо, да създаде невидима бариера между фасилитатора и обучаемите и да разконцентрира участниците. Друг пример е използването на визуален контакт с участниците - той не трябва да е насочен само към един или няколко участници, за да не създава напрежение, и трябва да е насочен към всички участници, за да задържи вниманието им и да приветства тяхното участие и присъствие. Трябва да се вземат предвид и много други елементи на езика на тялото, като жестове с ръце, тон на гласа и други.
- Към участниците винаги трябва да се подхожда с уважение, дори и по време на несъгласие, за да им се даде възможност, да се запази достойнството им и да се приветстват противоположните мнения и обсъждането им по време на сесията. Дори когато може да ескалира потенциална вреда (емоционална, физическа) към други участници, въпросът трябва да се разглежда по възможно най-учтивия начин
- Прозрачността от страна на фасилитатора може да подкрепи доверието и връзката между фасилитатора и обучаемите, което може допълнително да насърчи ангажираността на участниците и процеса на учене. Например, с участниците може да се сподели прозрачност относно целите на обучението, плана на сесията, дори неуспехите, възможните пристрастия, личната позиция или връзка с темата на обучението и т.н.
- Да не се натрапва на участниците личната позиция на фасилитатора, неговите убеждения, мнения и т.н. Всеки има право на собствени убеждения и мнения, както и на тяхното модифициране. Ролята на фасилитатора е да подпомага процеса на учене на участниците, а не да преподава. Въпреки това фасилитаторът трябва да бъде по-настойчив в случаите, когато забележи потенциална вреда, нанасяна от някой от участниците на другите или на обществото (принцип на ненанасяне на вреда), като предостави факти и проверени теории по въпроса
- Практикуване на активно многообразие - признаването на цялостното многообразие между обучаемите (без да се обръща излишно внимание на отделни лица) и поканата към участниците да споделят и дадат своя принос, произтичащ от техния личен живот, произход и таланти, може да бъде окуражаващо и даващо възможност. Както и разглеждането на межкултурното измерение в условията на межкултурно обучение може да предостави пространство за изследване на ползите от

межкултурността, които могат да насърчат процеса на учене и специфични негови аспекти

- Присъствието, забелязването и справянето с нуждите на групата или ескалиращите проблеми може да гарантира навременното предприемане на подходящи действия и да насърчи комфорта, благополучието и пълното участие на участниците в сесията.
- Възстановяването на енергията на групата може да се използва по време на дълга сесия, когато се забелязва, че участниците имат по-ниски нива на енергия и ангажираност след известно време. За да се поддържат по-високи енергийни нива на участниците и да се активира отново мисленето и активното участие, фасилитаторът може да въведе 1-2 минутен енергизиращ блок в подходящ момент, около средата или 2/3 от сесията
- Силно се препоръчва фасилитаторът (или помощник-фасилитатор, или участник с тази делегирана задача) да води бележки за основните моменти на сесията, да записва и съхранява колективните и предоставените материали, както и изготвените материали. Тези записи могат да бъдат споделени с участниците след края на сесията, така че те да могат да ги прегледат, разглеждат и използват в бъдеще.

Към горния списък могат да се добавят допълнителни точки в зависимост от стила на фасилитатора, нуждите на групата и в съответствие с целите на обучението по време на сесията и общите цели на целия курс/дейност/проект. Тъй като професионалният опит и самоосъзнаването на фасилитатора са от решаващо значение за подобряване на компетенциите му като фасилитатор, могат да се използват различни методи за саморефлексия и рефлексия от колеги. Често използван и качествен метод за рефлексия за фасилитатори (предимно обучители, но може да се използва и от младежки работници) е рамката за компетентност на обучителите на ETS, достъпна на платформата [Appraiser \(https://trainersappraisal.com/\)](https://trainersappraisal.com/). Моделът за компетентност на обучителите е описан в платформата и всеки отделен фасилитатор може да оцени своите и на другите фасилитатори компетентности в тази рамка, след като влезе в платформата. Компетентностният модел на ETS за фасилитатори се състои от следните основни компетенции: Улесняване на учебния процес, Успешно сътрудничество в екип, Межкултурна компетентност, Умение за учене, Проектиране на образователни програми, Гражданска активност и Смыслено общуване с другите, като всяка от тях се състои от много области и елементи, които могат да бъдат оценени<sup>3</sup>. След като се самооцени тези компетентности, фасилитаторът може да покани други регистрирани фасилитатори да оценят своите компетентности в някоя от областите, които го интересуват. Оценката на собствените компетенции като фасилитатор може да подобри не само съзнателното използване на техниките за качествено фасилитиране, но и да подобри способността за проектиране на образователни сесии и справяне с предизвикателствата.

---

<sup>3</sup> <https://trainersappraisal.com/help/manage-activities/ets-competence-model-for-trainers>

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

## 4.4 Справяне с предизвикателствата

Обичайно е фасилитаторът да се сблъска с предизвикателства преди и по време на сесията, както и е възможно участниците да се сблъскат с предизвикателства по време на сесията. Могат да се използват няколко инструмента за превенция и действие, за да се отговори на потенциалните и съществуващите предизвикателства, които могат да срещнат както фасилитаторът, така и обучаемите. Оценката на риска, преди да започнете да планирате сесията, винаги ще бъде полезна, за да се идентифицират възможните предизвикателства, които могат да бъдат предвидени. Тя може да бъде направена чрез изброяване на потенциалните рискови фактори и оценяване на възможността те да се случат и нивото на отрицателно въздействие, което могат да създадат. Според оценката на всеки потенциален риск фасилитаторът може да се подготви за потенциалните предизвикателства (особено за най-въздействащите и възможните), като избере инструменти, които могат да се използват за превенция или действие. По-долу са предложени някои инструменти както за превенция, така и за предприемане на действия в условията на различни предизвикателства.

### Предизвикайте инструментите за превенция преди сесията:

- Оценка на риска (както е описано по-горе)
- Следване на предложените стандарти за качество на неформалното образование
- Оценяване на нуждите на учащите
- Качествен дизайн на сесията
- Използване на визуална помощ и други техники за повишаване на собствената креативност и вдъхновение за създаване на уникална и ценна сесия
- Подходяща подготовка на методологията на сесията
- Оценка и подготовка на учебната среда/обстановка
- Вземане на предпазни мерки за сигурност, като например познаване на аварийните изходи и процедури, познаване на телефонните номера на службите за спешна помощ, защита от външни лица и външни елементи, подготовка на безопасни материали/предмети, които ще се използват по време на сесията.
- Планиране на начините за справяне с въпросите на безопасността с групата участници и планиране на предложение за действия и поведение за осигуряване на безопасна учебна среда.
- Оценяване на собствените компетенции като фасилитатор, за да може да планира сесията в съответствие със своите компетенции и да избере инструменти за справяне с предизвикателствата в съответствие със своите компетенции.
- Съберете инструменти, които могат да се използват в случай на предизвикателство по-късно по време на дейността.

### Предизвикайте инструментите за превенция по време на сесията:

- Аспектите, свързани с безопасността, трябва да се разглеждат с цялата група обучаеми, така че всеки да има възможност да изрази своите нужди по отношение на безопасната среда, а поведението, насочено към физически и емоционално

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

безопасна среда, да бъде колективно договорено, както и да бъде физически отбелязано и преразгледано.

- Специално внимание може да се обърне на съгласието и неговите форми, очакваното практическо поведение за осигуряване на гладко протичане на сесията, начините и процедурите за справяне с въпросите на безопасността и сигурността, аспектите на безопасността и сигурността във връзка с националното законодателство (които могат да се различават в зависимост от това дали обучаемите са непълнолетни или възрастни).
- Приканване на участниците да споделят своите възможни блокажи в обучението и насърчаване на творческото мислене за това как да се справят с тях, както от страна на участниците, така и от страна на фасилитатора
- разглеждане на възможността за наличие на конфликт на интереси и противоположни мнения в групата и предлагане на уважително, достойно и толерантно поведение
- Проследяване на времето по време на сесията
- Използване на качествени техники за улесняване

#### Инструменти за справяне с появяващите се предизвикателства по време на сесията:

- Отговаряйте на изразените потенциални затруднения на участниците в обучението, когато има възможност да се отговори на тези нужди (например, даване на възможност за допълнително обяснение или превод на съдържанието, обмисляне на възможността за подобряване на учебната среда, използване на техники за повишаване на мотивацията - всякакви физически, умствени, емоционални, културни или социални нужди за активно и продуктивно обучение).
- Проявявайте гъвкавост, съобразявайте се с нуждите на участниците и ако времето, отделено за сесията, е недостатъчно, съкратете времето, отделено за някой от елементите на сесията, или го пропуснете изцяло. Това обаче трябва да бъде логично решение, което няма да повлияе по отрицателен начин на резултатите от обучението или на груповия процес. Ако е възможно, отделете допълнително време за завършване на сесията или поканете участниците да преместят някои части от сесията (например задълбоченото обмисляне, когато е необходимо за много от участниците) в друго отделено време, например след края на работния ден или по време на дълга почивка.
- Да се движите по течението на груповия процес и да коригирате незначителни аспекти на елементите на сесията, за да отговорите на нуждите на групата и на областите на нейните интереси, но да не се отклонявате от целите на сесията.
- Когато в групата има противоположни мнения и напрежение, напомняйте за уважително и толерантно поведение, както и насърчавайте участниците да се опитат да разберат откъде "идва" опонентът емоционално или във връзка с неговия произход, и осигурете пространство за структуриран диалог.
- Използвайте техники за разрешаване на конфликти в случай на ескалиране на сериозен конфликт, например, обърнете внимание на ескалирания конфликт в момента и предложете структуриран групов или партньорски диалог и време за размисъл след сесията.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

- да се придържат към принципа за ненанасяне на вреда, когато изглежда, че вредата се увеличава или е нараснала, като предприемат възможните и подходящи мерки за спиране и намаляване на вредата, причинена от някои участници на други (обръщане към вредното поведение и искане то да бъде прекратено, вербална или физическа намеса, ако е необходима и може да бъде извършена безопасно, включване на външна помощ и/или служби за спешна помощ)
- Възобновяване на енергията на групата обучаеми чрез 1-2 минутни енергизиращи програми за повишаване на мотивацията и ангажираността.
- Обобщаване на груповия процес до момента по време на средата или в началото на дейността, за да се обмислят положителните аспекти на производителността до момента и да се напомнят следните стъпки
- Намеса и удовлетворяване на всички нужди, изразени от участниците (когато това е свързано с общата възможност за удовлетворяване на нуждите и когато е свързано с целите на сесията).
- Когато процесът и интересите на групата го предполагат, преоценете възможните алтернативни учебни цели на сесията.
- Когато процесът на групово учене и сесията се блокират от вътрешни бариери, идващи от някои лица или от групата, предложете някои техники за повторно активиране на мисленето и ангажираността, като например кратка почивка, визуализиране на целите и бариерата и др.
- Разделяне на проблема или предизвикателството на подпроблеми, като по този начин се придобива по-ясна визия за това как да се решат различните аспекти на предизвикателството.
- Преживените предизвикателства могат и трябва да бъдат разгледани по време на груповия размисъл, тъй като изследването на причините за предизвикателството, преживените трудности поради предизвикателството и възможните решения, предложени от различни лица, може да осигури важен момент за учене както за фасилитатора, така и за участниците, и да предостави допълнителни инструменти за справяне и предотвратяване на подобни предизвикателства по време на бъдещите сесии, които фасилитаторът ще води.

Важно е да се изберат най-подходящите инструменти, които могат да се използват с конкретната група, които са в рамките на средата и учебната обстановка и които фасилитаторът е компетентен да използва. Освен това невинаги предизвикателствата могат да бъдат предвидени чрез оценката на риска и справянето с непредвидените предизвикателства изисква от фасилитатора да бъде гъвкав и креативен, а това са компетентности, които се усъвършенстват чрез опита и с течение на времето. Освен това фасилитаторите се приканват да оспорят собствените си възприятия и нагласи по отношение на дефинирането на предизвикателство и възможностите за решаване на различни предизвикателства.

## 5. Оценяване и измерване на въздействието

### 5.1. Оценяване на резултатите от обучението

#### Концептуална рамка за оценка на резултатите от обучението

"Ученето е процес, при който човек придобива нови знания, умения, нагласи, опит и контакти, което води до промени в поведението, вземането на решения и действията."<sup>4</sup>

Неформалното учене се отнася до планирани, структурирани програми и процеси на



лично и социално образование, които имат за цел да развият редица умения и компетентности, извън рамките на формалната образователна програма. От своя страна преподаването се определя като процес на предоставяне на подкрепа на учащия по време на

ученето, с цел постигане на конкретна лична или професионална цел. Целите на обучението са кратки твърдения, които описват какво се очаква да научи обучаемият до края на дадена образователна дейност. Таксономията на Блум<sup>5</sup> (вж. фигурата по-горе) е една от общоприетите рамки, използвани в процеса на планиране, организиране и оценяване

на учебния процес, т.е. преподаването.

Резултатите от обучението са

очаквани резултати, показатели за това какво ученикът

трябва да знае, разбира, може<sup>6</sup> и може да прави след приключването на дадена образователна дейност. Самата връзка между целите и резултатите от обучението е представена на фигурата вдясно.

Learning goals	Learning outcomes
The lecturer's activities are key	The emphasis is on the activities of the participants
They describe learning intentions - planned	They describe the results of learning - achieved
The emphasis is on learning opportunities	The emphasis is on the application of what has been learned
They include an estimate of the amount that can be learned in a given amount of time	It requires flexible timing according to the defined quantity
They are formulated with verbal nouns - training, development, building	They are formulated with active verbs

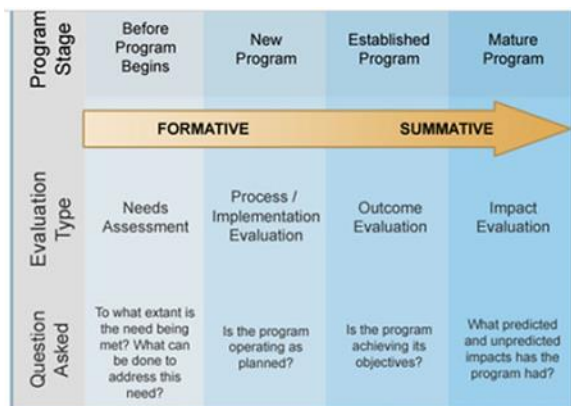
<sup>4</sup> Nonaka I. (2000), Enabling Knowledge Creation (с G. von Krogh и K. Ichijo), New York: Oxford University Press.

<sup>5</sup> Bloom, B. S.; Engelhart, M. D.; Furst, E. J.; Hill, W. H.; Krathwohl, D. R. (1956). Таксономия на образователните цели: Класификация на образователните цели. Том I. Наръчник: Познавателна област. Ню Йорк: Дейвид Маккей Къмпани.

<sup>6</sup> Simpson, E. (1972 г.), Educational objectives in the psychomotor domain (Образователни цели в психомоторната област), том 3, Вашингтон, окръг Колумбия: Gryphon House, стр. 25-30, ERIC ED010368, изтеглено на 3 април 2018 г.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.





**Оценката** е систематичен процес (вж. изображението по-долу) за разбиране на това какво прави дадена програма и колко добре го прави. Тя се извършва, за да се измери изпълнението/подобрието и да се определи видът на доказателствата, които биха били достатъчни за дадената програма, т.е. за заинтересованите страни. То е част от непрекъснатия цикъл на планиране, изпълнение и усъвършенстване на програмата.

**Формиращите оценки се извършват по време**

на разработването и изпълнението на програмата и са полезни, ако искаме да получим насоки как най-добре да постигнем целите си или да подобрим програмата си. **Обобщаващите оценки** се провеждат след приключване на програмата, дават отговор на въпроса доколко програмата постига целите си и могат да бъдат: а) оценки на резултатите (измерват краткосрочните и средносрочните промени в участниците в програмата, които са пряк резултат от програмата, като например нови знания и осведоменост, промени в нагласите, убежденията, промени в социалните норми и поведението и т.н. б) **оценки на въздействието** (измерват нетните ефекти на ниво общност/организация/околна среда или дългосрочните резултати в резултат на интервенцията). **Стратегиите за оценяване на резултатите от обучението** се класифицират като преки (при които се измерва или оценява действителното поведение на учениците) или непреки (включващи проучвания, фокус групи и други дейности, които събират впечатления или мнения за програмата и/или нейните учебни цели). **Таксономия SOLO** (*Структура на наблюдаваните резултати от обучението*)<sup>7</sup> е модел, който описва нивата на нарастваща сложност в разбирането на предметите от страна на обучаемите; той ни позволява да оценим работата на обучаемите по отношение на нейното качество.

## Оценка на резултатите от обучението в рамките на семинара "Визия за Балканите"

*Цел:*

Насърчаване на толерантността и разбирателството сред балканските младежи чрез изследване и оценяване на положителните аспекти на техните различни култури чрез подхода на оценяващото проучване.

*Цели на обучението:*

- да идентифицира и оцени уникалните предимства и положителните аспекти на балканските култури.

<sup>7</sup> Biggs, J V.; Collis, K F. (1982). Оценяване на качеството на обучението: таксономия SOLO (структура на наблюдаваните резултати от обучението). Educational psychology series (поредица за педагогическа психология). New York: Academic Press. ISBN 0120975505. OCLC 7813155.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.



- Насърчавайте чувството за толерантност, като се фокусирате върху общите ценности и положителния опит.
- Усъвършенстване на уменията за комуникация и сътрудничество в рамките на разнообразна балканска група.

• **Планирани резултати от семинара "Визия за Балканите"**

В края на семинара "Балканска визия" участникът ще може да:

<b>ЗНАНИЯ</b>	<b>УМЕНИЯ</b>	<b>НАСТРОЙКИ</b>
ОПИСАЙТЕ основните понятия за "култура".	ДЕМОНСТРИРАЙТЕ готовност да научите повече за други балкански култури	ИЗРАЗЯВА ориентация към предприемане на самостоятелни действия за опознаване на други балкански култури
ПРИЗНАВАТ онези вярвания, правила за поведение, традиции и ритуали, по които има най-голямо съгласие сред българския, румънския, турския, македонския, гръцкия и сръбския народ.	ИГРАЕ роля на сътрудник в признаването на уникалните предимства и положителните аспекти на балканските култури.	да изграждате отношенията си с другите, като отчитате уникалните предимства и положителните аспекти на другите култури.
да признае онези вярвания, правила на поведение, традиции и ритуали на балканските народи, които създават социална хармония, чувство за идентичност и принадлежност, система на ред, социален и икономически напредък.	ИЗПОЛЗВАЙТЕ термина "култура" по правилния начин.	ПРИЕМАТ посочването на грешки при изграждането на взаимоотношения с други култури
ОПИСАЙТЕ богатството на балканските култури	РАБОТА в група/екип	ПРИЕМАНЕ на отговорност за напредъка в изграждането на взаимоотношенията ви с други култури
ОПИСАНИЕ на същността на културното многообразие	УЧАТ се, като наблюдават поведението на представители на други култури.	Слушайте внимателно представянето на семинара и другите участници
ДАВАЙТЕ примери за общи ценности.	СПАЗВАНЕ на насоки, които гарантират зачитане на културното многообразие.	ОСЪЗНАВА значението на зачитането на културното многообразие за собственото развитие
ДИСКУСИРАЙТЕ основни аспекти на балканските култури	ИЗПОЛЗВАТ общи ценности в поведението си.	Активно участва в семинара
ОБЯСНИ понятието "толерантност". "толерантност"	УПРАЖНЯВАЙТЕ дейности, като запаметявате принципа	ИЗЛОЖБИ мотивация на принципа на толерантното поведение.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

	за справедливо поведение към другите	
ОПИСАЙТЕ характеристиките на комуникативен човек OPIŠE osobine comunicativne osobe	ИЗПОЛЗВАЙТЕ техниката "активно слушане"	ОСЪЗНАВА значението на добрата комуникация с представители на други култури за личното и социалното развитие.
ИЛЮСТРИРА трите основни форми на сътрудничество (сътрудничество, координация и взаимодействие) чрез пример от собствения си опит.	ИЗБЕРЕТЕ, според дадената ситуация, подходяща техника за асертивно общуване	ПОЗНАВА значението на зачитането на общите ценности за личностното и социалното развитие.
Обяснете концепцията за активно слушане	ИЗБИРАЙТЕ в зависимост от ситуацията подходяща техника за разрешаване на конфликти	ОЦЕНЯВА владенето и прилагането на основните принципи и техники на ефективна комуникация в съответствие с тяхното значение за хармонизиране на взаимните отношения usklađivanje međusobnih odnosa
НАУЧИТЕ се как да развивате себе си чрез опознаване на други култури	ИЗПОЛЗВАЙТЕ подходяща техника за успешна комуникация, за да се възползвате от индивидуалните предимства на колегите.	Да ви мотивира да развиете личните си умения за общуване.

• *Оценка на резултатите от семинара План "Визия за Балканите"*

<b>Цели на оценката</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Определете дали изпълнението на даден учебен проект осигурява задоволително обучение, помага за постигане на целите на семинара и помага на участниците да придобият необходимите умения и знания.</li> <li>2) Определете дали семинарът дава възможност на участниците да пренесат наученото в приложни умения и подходящ контекст.</li> <li>3) Определете дали сценарият за разпределение на квотите и учебните материали са съобразени със специфичните нужди на обучаемите.</li> <li>4) Определете дали са необходими промени в планирането и провеждането на семинара, за да стане той по-ефективен.</li> </ol>
<b>Вид оценка</b>	Обобщаваща оценка
<b>Стратегия за оценка на резултатите от обучението</b>	Непряк
<b>Техника на оценяване</b>	Същото проучване в началото и в края на учебния цикъл.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

	Забележка: първоначалното проучване се провежда в началото на семинара "Визия за Балканите".	
<b>Показател за оценка</b>	Процент на участниците, които са постигнали напредък в развитието на толерантност и разбиране към представителите на други балкански култури	
<b>Критерии за успех</b>	Най-малко 75% от участниците са постигнали напредък	
<b>Въпроси за проучване</b>	I.	1. Кои са положителните страни на националната култура, към която принадлежите?
		2. Какво си спомняте от балканските култури чрез сетивата си (напр. цветовете на турските пазари, хармонията на гръцките храмове, ароматите на сръбската кухня, ритмите на българската или македонската музика, чистотата на румънските градове и т.н.)?
		3. С какво най-много се гордеете, когато става въпрос за вашата култура?
	II.	4. Кои са положителните страни на другите балкански култури?
		5. Какви елементи от други балкански култури биха могли да допълнят националната култура във вашата страна? (Отговорът може да бъде: не знам.)
		6. От какво се интересувате, когато става дума за други култури? (Отговорът може да бъде: не се интересувам от това.)
	III:	7. Какво бих открил като общо за всички балкански култури (отговорът може да бъде: не съм се замислял за това.)?
		8. Какви елементи (черти) от други балкански култури могат да бъдат адаптирани към културните нужди на вашата страна? (Отговорът може да бъде: не знам.)
		9. Споделете опита си с човек, който е от друга култура, друга религия, друга политическа позиция и т.н. (Отговорът може да бъде: нямам такъв опит.)
	IV.	10. Кои положителни аспекти на балканските култури свързвате с напредъка на вашата страна? (Отговорът може да бъде: не съм мислил за това.)
		11. Кои елементи на балканските култури могат да бъдат координирани и развити? (Отговорът може да бъде: не знам.)
		12. Какви ценности трябва да защитават всички балкански народи?
<b>Рамка за оценка на резултатите от обучението</b>	<i>Таксономия SOLO</i> (Структура на наблюдаваните резултати от обучението)	

## Оценка на резултатите от обучението на семинара "Изграждане на мостове на разбирателство"

*Цел:*

Да се развие толерантност и разбиране чрез изследване и оценяване на положителните аспекти на културното многообразие чрез подхода на оценяващото проучване.

*Цели на обучението:*

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

- Да идентифицират и оценят силните страни и положителните аспекти на различните култури, демонстрирани чрез групови презентации.
- Да се насърчи чувството за толерантност, като се акцентира върху споделените ценности и преживявания по време на дискусиите в малки групи.
- Подобряване на уменията за общуване и сътрудничество в мултикултурна група, демонстрирани по време на интерактивните елементи на дейността.

• **Планирани резултати от семинара "Изграждане на мостове на разбирателство"**

След приключване на семинара "Изграждане на мостове на разбирателство" участникът **ще може да:**

<b>ЗНАНИЯ</b>	<b>УМЕНИЯ</b>	<b>НАСТРОЙКИ</b>
ОБЯСНИ същността на необходимостта от зачитане на културните различия (културна чувствителност)	НАУЧАВАЙТЕ, като наблюдавате приликите и разликите между балканските култури (изгражда културна осведоменост).	Следете внимателно представеното съдържание.
Идентифицирайте предимствата и недостатъците на собствената си култура	ИЗВЪРШВА дейности, като запомня предимствата и положителните аспекти на културата, към която принадлежи.	КОНСТРУКТИВНО си сътрудничи с другите
ОБОБЩАВА предимствата и положителните аспекти на различните (балкански) култури REZIMIRA prednosti i pozitivne aspekte različitih (balkanskih) kultura	ИЗВЪРШВАЙТЕ дейности, като запомняте предимствата и положителните страни на други балкански култури	проявява внимание към представителите на други култури и им помага
ОБЯСНИ със свои думи общите ценности и преживявания на балканските култури	СПАЗВАЙТЕ указанията за толерантно поведение	Активно общувайте с представители на други култури.
Научете повече за други култури, за да създадете обща перспектива.	Ориентира членовете на други култури към обща перспектива.	Приемайте други гледни точки
ОБЯСНИ със свои думи основните аспекти на културата на толерантност	ХАРМОНИЗИРА действията си с критериите за създаване на обща перспектива	Смислено организира работата по решаване на поставените задачи
РАЗБИРА основните аспекти на концепцията за межкултурна комуникация	СПАЗВАЙТЕ се с насоките за ефективна межкултурна комуникация	ОЦЕНЯВА общите ценности
ПРИЛАГА в нови условия знанията за ефективна межкултурна комуникация	да коригирате действията си в съответствие с правилата	РАЗВИВА обща перспектива

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

	на межкултурната комуникация	
Използвайте знания за основните аспекти на невербалната комуникация.	УЧЕТЕ, като наблюдавате знаците на невербалната комуникация.	Създайте собствено мнение за общите елементи на балканските култури

- **План за оценка на резултатите от обучението в семинара "Изграждане на мостове на разбирателство"**

Планът за оценка, определен в точка 1.2.2, се прилага изцяло, като представеното проучване за оценка се провежда в края на семинара "Изграждане на мостове на разбирателство".

### **Оценка на резултатите от обучението в рамките на тематичната програма WORLD SAFE**

*Цел:*

Насърчаване на толерантността, приемането и разбирателството между младежите от Турция, Румъния, България, Сърбия, Гърция и Македония чрез открит и конструктивен диалог.

*Цели на обучението:*

- развийте по-задълбочено разбиране на културния произход на другите чрез ръководени дискусии.
- Насърчаване на чувството за приемане и толерантност към различните гледни точки.
- Усъвършенстване на уменията за комуникация и сътрудничество в мултикултурна среда.

- **Планирани резултати от обучението по темата WORLD SAFE**

След като завърши тематичния курс WORLD SAFE, участникът **ще може да:**

<b>ЗНАНИЯ</b>	<b>УМЕНИЯ</b>	<b>НАСТРОЙКИ</b>
РАЗБИРАНЕ на разликата между "дълбока" и "повърхностна" култура	НАУЧАВАЙТЕ, като наблюдавате приликите и разликите между балканските култури (изгражда културна осведоменост).	Внимателно следвайте представеното съдържание
ОБЯСНИ със свои думи способността на културата да поддържа приемственост и да гарантира, че дадена група хора остава вярна на своята	ДЕМОНСТРИРА готовност да опознае други балкански култури	ИЗРАЗЯВА собствено мнение за общите елементи на балканските култури

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

първоначална същност, идентичност и ценности		
ОБЯСНЕТЕ със свои думи основните фактори за развитието на вашата култура, включително историческите.	ИГРАЕ РОЛЯТА на сътрудници в признаването на уникалните силни страни и положителни аспекти на балканските култури	проявява внимание към представителите на други култури и им помага
РЕЗЮМЕ на влиянието на историческите фактори върху развитието на балканските култури	ИЗПОЛЗВАЙТЕ правилно елементите на понятието "култура"	АКТИВНО ИЗГРАЖДА контакти с представители на друга култура
АНАЛИЗИРА културното многообразие на Балканите	ПРАКТИКИ за работа в група/екип	ПРИЕМАНЕ на други гледни точки
Използвайте знания за понятието "толерантност".	СЛЕДВАЙТЕ инструкциите за толерантно поведение	Смислено организира работата по решаване на поставените задачи
ОБСЪЖДА ключови аспекти на балканските култури	ХАРМОНИЗИРА действията си с критериите за създаване на обща перспектива	ОЦЕНЯВА общите ценности
РАЗБИРА основните аспекти на концепцията за межкултурна комуникация	СЛЕДВАЙТЕ инструкциите за ефективна межкултурна комуникация	РАЗВИВА обща перспектива
ПРИЛАГА в нови условия знанията за ефективна межкултурна комуникация	ПРИСЪОБРАЗЯВА действията си в съответствие с правилата на межкултурната комуникация	ИЗРАЗЯВА собствено мнение за общите елементи на балканските култури
Използвайте знания за основните аспекти на невербалната комуникация.	УЧИТЕ, като наблюдавате признаците на невербалната комуникация	КОНСТРУКТИВНО си сътрудничи с другите

- **План за оценка на резултатите от обучението в рамките на тематичната програма WORLD CAFE**

Планът за оценка, определен в точка 1.2.2, се прилага изцяло, като представеното проучване за оценка се провежда в началото на тематичната област WORD CAFE.

### **Оценка на резултатите от обучението на семинара "Забавни Балкани"**

*Цел:*

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

Насърчаване на културното разбирателство и връзката между балканските младежи чрез хумор и комедия.

*Цели на обучението:*

- Чрез хумористични изрази участниците ще разпознаят и идентифицират културни нюанси, обичаи и традиции от различни балкански страни.
- Развиване на межкултурна емпатия: Участниците ще развият емпатия чрез разбиране и оценяване на различните културни перспективи.

• **Планирани резултати от обучението в семинара "Забавните Балкани"**

След приключване на семинара "Забавни Балкани" участникът ще може да:

<b>ЗНАНИЯ</b>	<b>УМЕНИЯ</b>	<b>НАСТРОЙКИ</b>
РАЗПОЗНАВАТЕ вярванията, правилата на поведение, традициите и ритуалите, характерни за други балкански култури.	УЧАТ, като наблюдават приликите и разликите между балканските култури (изгражда културно съзнание)	Следете внимателно представеното съдържание.
РАЗБИРАТ дълбокия смисъл на различните обичаи и традиции на балканските народи	Извършва дейности, като запомня предимствата и положителните аспекти на други балкански култури.	КОНСТРУКТИВНО си сътрудничи с другите
РАЗБИРАНЕ на общите ценности на балканските култури	ДЕМОНСТРИРАЙТЕ готовност да научите повече за други балкански култури	проявява внимание към представителите на други култури и им помага
ИЗПОЛЗВАЙТЕ знания за други култури, за да създадете обща перспектива.	СПАЗВАЙТЕ указанията за толерантно поведение	АКТИВНО ИЗГРАЖДА контакти с представители на друга култура
ОБЯСНИ същността на необходимостта от зачитане на културните различия (културна чувствителност)	Ориентира членовете на други култури към обща перспектива.	ПРИЕМАНЕ на други гледни точки
ОБОБЩАВА предимствата и положителните аспекти на различните (балкански) култури	ХАРМОНИЗИРА действията си с критериите за създаване на обща перспектива	Смислено организира работата по решаване на поставените задачи

• **Оценка на резултатите от семинара План "Забавни Балкани"**

Планът за оценка, определен в точка 1.2.2, се прилага изцяло, но представеното проучване за оценка се провежда в края на семинара "Забавни Балкани".

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

## 5.2. САМОАНАЛИЗ И ОБРАТНА ВРЪЗКА С УЧАСТНИЦИТЕ

### Концептуална рамка за самоанализ и обратна връзка

<p><b>Самоанализ</b></p>	<p>Процесът на вътрешна комуникация със самия себе си. Когато някой отдели време, за да обмисли работата си, той анализира причините, довели до постигнатия напредък в знанията, уменията и способностите, откъде е дошъл той, какво означава за него резултатът от обучението, дали е ефективен за него и какво може да направи по въпроса. . Всеки, който се интересува от постигане на напредък в живота си - в личен или професионален план - може да извлече полза от саморефлексията. Съществува саморефлексия като: а) "мислене в действие" и б) "мислене за действие". Саморефлексията в действие се случва, докато сме въввлечени в дадена ситуация, по време на която осъзнаваме какво мислим, чувстваме и правим. Саморефлексията трябва да се основава на критерии, които отразяват личните цели и очаквания. Това означава, че студентът или преподавателят сам определя какво е добра работа, като я прави част от процеса от ученето до оценяването.</p>
<p><b>Обратна връзка</b></p>	<p>Тя се определя като реакция или мнение на участниците за усилията на засегнатите от нея. Подобно на саморефлексията, тя е полезен елемент за промяна на курса в личностното развитие. Разликата е, че тук друго лице, например колега или преподавател, дава обратна връзка, която може да бъде неформална, формална, формираща или обобщаваща. Тя трябва да бъде навременна, точна, конкретна и ефективна, за да може да се поучи от наблюдаваните грешки и успехи. Обратната връзка е основен инструмент за мотивиране и наблюдение на ученето. Интегрирането на обратната връзка в ежедневната или седмичната ви рутина я прави част от личния ви процес на учене. Независимо дали даваме, или получаваме, за ефективното даване и получаване на обратна връзка са необходими определени умения.</p>
<p><b>Два вида самоанализ и обратна връзка</b></p>	<p>Обратната връзка и саморефлексията могат да бъдат разделени на два вида: вътрешна и външна. Вътрешната обратна връзка и саморефлексията се основават на собствените възприятия, чувства и преценки за личното представяне. Външната обратна връзка и саморефлексия се основават на информация, мнения и предложения от други лица, като например колеги, наставници или експерти. И двата вида обратна връзка и саморефлексия са ценни и взаимно допълващи се, тъй като могат да предоставят различни гледни точки и прозрения за личното представяне.</p>
<p><b>Предимствата на самоанализа и обратната връзка</b></p>	<p>Най-важните принципи на обучението, защото те наблягат на автономността на учениците, самостоятелното учене и ученето през целия живот. Те подобряват личното представяне чрез повишаване на самосъзнанието, самоефикасността и саморегулацията. Самосъзнанието е способността да се разпознават емоциите, мислите и поведението на човека и как те влияят върху резултатите му. Самоосъзнатостта е вярата в</p>

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.













	<p>собствените възможности за постигане на личните цели. Саморегулацията е способността да се контролират импулсите, емоциите и действията и да се съобразяват с ценностите и стандартите на човека. Чрез получаване на обратна връзка и участие в саморефлексия тези умения се усъвършенстват и личното представяне се подобрява.</p>
<p><b>Източници на самоанализ и обратна връзка</b></p>	<p>Те идват от различни източници, като например самооценка, обратна връзка с колеги, обратна връзка с ментор или обратна връзка с експерт. За да се оцени собственото представяне и да се определят силните страни и областите за подобрене, се използват инструменти като дневници, контролни списъци, рубрики или тестове. Споделянето на обратна връзка с колеги, съученици или приятели, които имат сходни цели или интереси, също може да бъде полезно. Освен това може да се потърси съвет от ментор, треньор или учител с повече опит в областта. Или може да се потърси обратна връзка от експерти с високи стандарти и авторитет в областта, които могат да предложат обективна и критична обратна връзка.</p>
<p><b>Стратегии за самоанализ и обратна връзка</b></p>	<p>Ефективното използване на обратна връзка и саморефлексия включва планиране чрез определяне на цели, стандарти, ценности и източници на обратна връзка. Докато работите по дадена задача или проект, наблюдавайте изпълнението си и събирайте обратна връзка. След приключване на задачата или проекта направете преглед на работата си и обмислете какво е било добро и какво може да се подобри. Определят се действията, които трябва да се предприемат за подобряване на изпълнението, като например преразглеждане на целите, стандартите, ценностите или източниците на обратна връзка или промяна на стратегиите или поведението.</p>
<p><b>Предизвикателства на самоанализа и обратната връзка</b></p>	<p>Когато сме склонни да надценяваме или подценяваме представянето си или да се фокусираме върху положителните или отрицателните аспекти на обратната връзка в зависимост от моментното ни настроение. Когато ни е трудно да приемем обратна връзка, която е в противоречие с личните ни очаквания, предпочитания или убеждения. Когато изпитваме трудности при тълкуването или интегрирането на обратна връзка, която е непоследователна, неясна или противоречива. Също така, когато сме претоварени с обратна връзка, която е твърде честа, твърде много или твърде сложна. За да преодолеем тези пречки, е важно да останем непредубедени и гъвкави по отношение на обратната връзка и саморефлексията.</p>

## Саморефлексия на резултатите от обучението въз основа на таксономията SOLO

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

## Таксономия SOLO (Структура на наблюдаваните резултати от обучението)<sup>8</sup>

- Структурирана рамка, която участниците могат да използват, за да развият мисленето

Prestructural	Unistructural	Multistructural	Relational	Extended abstract
				
Learning outcomes show unconnected information and no organisation.	Learning outcomes show simple connections but importance is not noted.	Learning outcomes show connections are made but significance to overall meaning is missing.	Learning outcomes show connections are made and parts are synthesised with the overall meaning.	Learning outcomes go beyond the subject and make links to other concepts – generalising, predicting, evaluating.
No idea	One idea	Many ideas	Related ideas	Extended ideas
				

и обучението си.

### Нива на SOLO, символи и ръченици<sup>9</sup>

<b>Нива на разбиране</b>	Таксономията SOLO е разделена на пет нива на разбиране на изпълнението, като знанията се интегрират на всяко ниво от таксономията. Нивата на самооценка варират от ниско (предструктурно) до високо (разширено обобщение). Таксономията SOLO е йерархична и всеки етап включва предишния и добавя нещо към него:
	СОЛО 1: <u>Предструктурно ниво</u> - получавам части от несвързана информация. Не разбирам темата, използвам нерелевантна информация и/или напълно пропускам смисъла. Ключови думи: Не успявам; не знам; изпускам смисъла. Пример: На въпрос от типа "Какво разбирате под понятието култура?" отговарям "Не знам".
	СОЛО 2: <u>Едноструктурно ниво</u> - мога да се справя само с един важен аспект на даден предмет, тема или задача. В състояние съм да правя прости и очевидни връзки, но не разбирам по-широкото значение на информацията, която получавам. Ключови думи: определям, идентифицирам, назовавам, етикетирам, следвам прости инструкции,

<sup>8</sup> Джон Бигс и Кевин Колинс (1982 г.) разработват таксономията SOLO (Structure of Observed Learning Outcomes - Структура на наблюдаваните резултати от обучението) като систематичен начин за описание на това как резултатите на обучаемия нарастват по сложност при изучаването на различни предмети или овладяването на задачи. Таксономията SOLO предоставя прост, надежден и стабилен модел за три нива на разбиране, т.е. повърхностно ниво, дълбоко ниво и концептуално ниво (Biggs and Collis 1982).

<sup>9</sup> Курс: <https://www.teachingtimes.com/building-students-reflective-skills-with-solo-taxonomy/>

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

	<p>следвам, възпроизвеждам, намирам, броя, подреждам, разпознавам, намирам. Пример: На въпрос от типа "Какво разбирате под понятието култура?" отговарям "Народна музика".</p>
	<p>СОЛО 3: <u>Множествено ниво</u> - Разбирам няколко аспекта на даден предмет, тема или задача, но връзката им един с друг и с цялото остава отделна. Не свързвам идеите и понятията около дадена тема, а ги разглеждам самостоятелно. Ключови думи: описвам, посочвам, допълвам, продължавам, комбинирам, изчислявам. Пример: На въпрос от типа "Какво разбирате под понятието култура?" отговарям: "Това е всичко - материално и духовно, което човекът е създал с труда си". Тя има собствено творческо и репродуктивно измерение"</p>
	<p>СОЛО 4: <u>Релационно ниво</u> - Мога да разбирам връзките между няколко аспекта и как те могат да се впишат в едно цяло. Отговарям с разбиране на темата и съм в състояние да напасна всички части заедно. Ключови думи: подреждам, класифицирам, сравнявам и контрастирам, обяснявам (причина и следствие), формирам аналогия, организирам, разграничавам, задавам въпроси, свързвам, прилагам, описвам. Пример: На въпрос от типа "Какво разбирате под понятието култура?" отговарям: "Културата е сложно социално явление и много широко понятие, което включва всички материални и духовни ценности на човешкия труд в природата, обществото и мисълта." Като социално явление тя съдържа няколко различни компонента: 1) става дума за създаване, творчество и производство на материални и духовни културни ценности; 2) има процес на предаване, комуникация, т.е. общуване, културните ценности трябва да бъдат достъпни; 3) процес на приемане, възприемане на културните ценности или процес на подбор или отхвърляне."</p>
	<p>SOLO 5: <u>Разширено абстрактно ниво</u> - Мога да правя връзки не само в рамките на дадена предметна област, но и извън нея. Мога да обобщавам дадена структура отвъд даденото, мога да възприемам дадена структура от много различни гледни точки и да пренасям идеи в нови области. Имам способността да обобщавам, да изказвам хипотези, да критикувам или да теоретизирам. Ключови думи: обобщавам, прогнозирам, оценявам, мисля, хипотезирам, теоретизирам, създавам, доказвам, обосновавам, аргументирам, съставям, приоритизирам, проектирам, конструирам, докладвам, обяснявам, прилагам, анализирам. Пример: На въпрос от типа "Какво разбирате под понятието култура?" отговарям: "Културата е сложно социално явление и много широко понятие, което включва всички материални и духовни ценности на човешкия труд в природата, обществото и мисълта." Като социално явление тя съдържа много различни компоненти и функции: 1) става дума за създаване, творчество и производство на материални и духовни културни ценности; 2) има процес на предаване, комуникация, т.е. общуване, културните ценности трябва да бъдат достъпни; 3) процес на приемане, възприемане на културните ценности или процес на подбор или отхвърляне. Една от основните функции на културата е предаването на</p>

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

	<p>културни блага и ценности на индивиди и групи, от поколение на поколение, от поколение на поколение. Развитието на културата се влияе от: 1: човешките биологични потребности и подбуди, психологическите процеси и основните човешки характеристики (изправена стойка, гласов апарат, както и физическата и социалната среда. Различията в културата възникват поради: културната изменчивост, културната относителност, различията в околната среда и човешката изобретателност и способността за усвояване и разширяване на нова култура"</p>
<p><b>Защо таксономията SOLO е полезна</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тя помага на участника/учителя да мисли смислено за следващото ниво на обучение.</li> <li>• Той се използва съвместно от преподаватели и студенти.</li> <li>• Позволява да се определят и прилагат ефективни критерии за успех.</li> <li>• Предлага предоставяне на информация и обратна връзка за резултатите от обучението.</li> <li>• Обучаемите разбират причините за всичко, което правят, и разбират, че подобренията са следствие от техните собствени стратегии.</li> <li>• Показва разликата между дълбокото и повърхностното разбиране, като помага на учащите да разберат къде се намират в този спектър и какво трябва да направят, за да продължат напред.</li> </ul>
<p><b>Добър инструмент за самоанализ, базиран на таксономията SOLO</b></p>	<p>Твърдението "Аз мога" е общоприет инструмент за ефективна саморефлексия, основан на таксономията SOLO. В този контекст това твърдение означава: "Осъзнавам личното си развитие и мисля за знанията, уменията и опита си като начин да подобря благосъстоянието си и да посрещна предизвикателствата." Свързвам се с това твърдение, защото често мисля за това какво мога да направя, за да подобря навиците си за учене. Когато са направени добре, твърденията "Мога" ми помагат да разбера за какво уча, защо е важно, как да уча и какво трябва да направя, за да покажа, че съм научил. Тези твърдения предават и напредъка в ученето, като свързват наученото от вчера, с днешния и с утрешния ден. И накрая, твърденията "Аз мога" ми позволяват да оценя по-добре напредъка си, като ми позволяват да отговоря на три въпроса за моето учене: 1. Докъде трябва да стигна? 2. Къде съм сега? 3. Какво трябва да направя, за да преодолеем разликата между мястото, където трябва да отида, и мястото, където съм сега? Пример за твърдение "Аз мога": Мога да обясня със свои думи разликата между моята и другите балкански култури.</p>

### **Обратна връзка от участниците относно качеството на ръководство и улесняване на семинара/кафенето на думи**

Доброто управление на семинара е умението да насърчавате мисленето и дискусиите, да накарате всички да се чувстват комфортно, да участват и да споделят идеите си, като в същото време следите всичко да е по график и навреме.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

Измерването на качеството на лидерството е един от най-важните показатели на семинара и нещо, за което молим нашите участници за обратна връзка. Зададените въпроси включват следното:

- Ръководителят на семинара проведе ли семинара гладко и навреме?
- По скалата от 1 до 10, като 10 е отлично, как бихте оценили уменията на вашия водещ да направи семинара увлекателен и интересен?
- Какъв съвет бихте искали да споделите с вашия фасилитатор, за да протича семинарът по-добре?
- Какво ви хареса най-много по време на семинара?

Обратната връзка от участниците, т.е. техните отговори на тези въпроси, обикновено се получава чрез проучване.

### 5.3. ДЪЛГОСРОЧНО ОЦЕНЯВАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

#### Концептуална рамка за дългосрочно оценяване на резултатите от обучението

<b>Въздействие</b>	Определя се като ясно изразения ефект, който нещо, особено нещо ново, оказва върху дадена ситуация, човек, конкретна единица или среда. Това е многоаспектно понятие. "В процеса на оценка на въздействието терминът "въздействие" описва всички промени, които се очаква да настъпят в резултат на въвеждането и прилагането на даден вариант на политика/интервенция. Такива въздействия могат да настъпят в различни времеви рамки, да засегнат различни участници и да бъдат релевантни на различни нива (местно, регионално, национално и на ниво ЕС). В контекста на оценката въздействието се отнася до промени, свързани с определена интервенция, които настъпват в дългосрочен план." <sup>10</sup>
<b>Видове въздействие</b>	Влиянието се счита за преднамерено или непреднамерено, положително или отрицателно. В специален смисъл то може да бъде предвидено или непредвидено. Преднамереното въздействие винаги е положително.
<b>Измерения на влиянието</b>	1) <i>Приложение</i> - проекция; перспектива; ретроспекция. 2) <i>Обхват</i> - конкретен, предварително определен, познаваем; неопределен, неочакван, непознаваем; 3) <i>Предмет и ниво на промяна</i> - а) Предмет или единица: индивид, домакинство, общностна група, мрежа, институция, население, сектор,

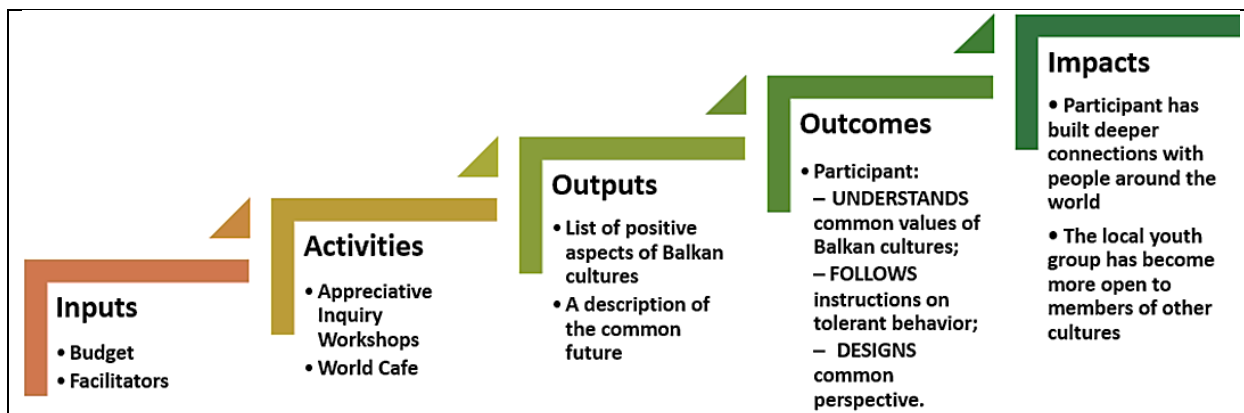
<sup>10</sup> Официална дефиниция на въздействието от Европейската комисия, <https://youmatter.world/en/definition/impact-definition/>

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

	политика, околна среда. б) Ниво: Местно, щат/провинция, национално, регионално, континентално, глобално
	4) <i>Степен на разделяне</i> - Пряко и сравнително сигурно; Пряко, но несигурно; Умерено; Далечно и несигурно.
	5) <i>Непосредственост, скорост и трайност на промяната</i> - а) Времеви рамки: Сезонна, Краткосрочна до средносрочна, Средносрочна до дългосрочна, Дългосрочна, б) Трайност: Необратима, Обратима/променяща се, По-трайна, но все още обратима.
	б) <i>Хомогенност на ползите</i> - преобладаващи еднакви ползи, променливи ползи, конкурентни ползи.
<b>Въздействие и резултати</b>	Въздействието и резултатът са две свързани, но различни понятия при оценката на програми, политики и интервенции. Резултатът се отнася до непосредствените или краткосрочните резултати от дадена програма или интервенция. Тя разглежда конкретни, лесно определими резултати или изходи. Въздействието, от друга страна, се отнася до дългосрочните ефекти от програмата или интервенцията - промените или разликите, които са настъпили в резултат на тях. Въздействието обикновено се изразява в ползи или последици за предвидените потребители или заинтересовани страни, като например подобрения в здравните резултати или създаване на работни места. По същество въздействието е дългосрочен ефект от даден резултат, с по-широк обхват.
<b>Устойчивост и въздействие</b>	Концепцията за въздействието е особено важна в контекста на устойчивостта, тъй като подчертава необходимостта да се отчитат дългосрочните последици от нашите действия и решения върху природния свят и общностите, които го обитават. Това може да включва въздействието върху бъдещите поколения, както и въздействието върху местните и националните институции или глобалните системи, като например международните институции, екосистемите и др.
<b>Рамка за въздействие на семинарите и World Cafe</b>	Въздействието на семинарите и Световното кафене, осъществени в рамките на проекта "Запознай се със съседите си 2", сегментира въздействието на работата на изпълнителите на проекта за предоставяне на подкрепа на младите хора в обучението за межкултурно разбирателство и приемане на разнообразието

### Оценка на въздействието на постигнатите резултати от обучението

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.



<b>Цели на оценката на въздействието</b>	<p>- Предоставяне на информация на лицата, вземащи решения, за основните ефекти от изпълнените дейности</p> <p>- Включване на научените уроци в нови проектни процеси</p>				
<b>Рамка за оценка на въздействието с аспекти на измерването</b>	<p><u>(1) Прилагане</u> - Концепцията за въздействие се прилага със задна дата, за да се измери ефектът от интервенцията и да се коригира в следващите проектни цикли. Аспект по подразбиране на измерването - Задаване на въпроси. Например: Разширихте ли контактите си с представители на други балкански култури през изминалия период? Смятате ли, че сега се свързвате по-тясно с представители на други култури? Като обучители на връстници досега прилагали ли сте уменията си за межкултурно разбиране и зачитане на многообразието по формален или неформален начин? Обсъждали ли сте във вашата организация необходимостта от подобряване на настоящите културни политики?</p> <p><u>(2) Обхват</u> - оценява се широкообхватно въздействие, което не се ограничава до предварително определени променливи. Разглеждат се толкова промени, колкото има смисъл да се направи полезна преценка (и е възможно да се измерят), включително променливи, които може да не са били предвидени. Имплицитен аспект на измерването: Използвани са индуктивни методи.</p> <table border="1" data-bbox="430 1297 1421 1556"> <tr> <td data-bbox="430 1297 618 1556"><u>(3) Предмет и ниво на промяна</u></td> <td data-bbox="618 1297 1421 1444">Предмет на промяната: Участник; Местна младежка група; НПО; Мрежа от партньори по проекта. Аспект на измерване по подразбиране - Мерни единици: Участник; организация; мрежа.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="430 1444 618 1556"></td> <td data-bbox="618 1444 1421 1556">Ниво на промяна: Локално. Аспект на измерване по подразбиране - Мерна единица: Единица на местното самоуправление</td> </tr> </table> <p><u>(4) Степен на разделение между интервенция и въздействие</u> - умерена. Например. а) Засилената межкултурна осведоменост на участниците ще подобри мотивацията им да се срещат с представители на други култури, което ще доведе до нови контакти. Новите контакти ще доведат до установяване на по-задълбочени връзки с представители на други култури по света. б) Засилената межкултурна осведоменост на участниците - обучители на връстници ще ги насочи към създаване или включване в някои от проектите, в които те ще приложат способностите</p>	<u>(3) Предмет и ниво на промяна</u>	Предмет на промяната: Участник; Местна младежка група; НПО; Мрежа от партньори по проекта. Аспект на измерване по подразбиране - Мерни единици: Участник; организация; мрежа.		Ниво на промяна: Локално. Аспект на измерване по подразбиране - Мерна единица: Единица на местното самоуправление
<u>(3) Предмет и ниво на промяна</u>	Предмет на промяната: Участник; Местна младежка група; НПО; Мрежа от партньори по проекта. Аспект на измерване по подразбиране - Мерни единици: Участник; организация; мрежа.				
	Ниво на промяна: Локално. Аспект на измерване по подразбиране - Мерна единица: Единица на местното самоуправление				

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

	<p>си към други групи млади хора. Също така, в неформалните си контакти с връстниците си, те ще действат за засилване на межкултурната си осведоменост. в) Засилената межкултурна осведоменост и на двете групи участници ще повиши мотивацията им да следват актуалните културни политики на местно ниво. Като членове на организацията те могат да създават предложения за подобряване на тези политики и да инициират подходящи инициативи с местните отговорни лица. Имплицитен аспект на измерването - обхват на обхващащите фактори, сила на причинно-следствените твърдения и разглеждане на алтернативни обяснения</p>		
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="430 556 750 779"> <p><u>(5)</u> <u>Непосредственост,</u> <u>бързина и трайност</u> <u>на промяната</u></p> </td> <td data-bbox="750 556 1427 779"> <p>Времева рамка: Дългосрочен. Имплицитен аспект на измерването: Честота на измерване - Измерването се извършва веднъж годишно, след една година от интервенцията.</p> <p>Издръжливост: Необратимо. Промените в образованието са необратими промени.</p> </td> </tr> </table>	<p><u>(5)</u> <u>Непосредственост,</u> <u>бързина и трайност</u> <u>на промяната</u></p>	<p>Времева рамка: Дългосрочен. Имплицитен аспект на измерването: Честота на измерване - Измерването се извършва веднъж годишно, след една година от интервенцията.</p> <p>Издръжливост: Необратимо. Промените в образованието са необратими промени.</p>
<p><u>(5)</u> <u>Непосредственост,</u> <u>бързина и трайност</u> <u>на промяната</u></p>	<p>Времева рамка: Дългосрочен. Имплицитен аспект на измерването: Честота на измерване - Измерването се извършва веднъж годишно, след една година от интервенцията.</p> <p>Издръжливост: Необратимо. Промените в образованието са необратими промени.</p>		
	<p><u>(6) Хомогенност на обезщетенията</u> - Променливи обезщетения. Един вид ползи се очакват за групата младежи на възраст 18-30 години, които ще бъдат обучени за обучители на връстници; и друг вид ползи се очакват за групата младежи на възраст 18-25 години, които ще бъдат обучени за основното ниво на межкултурно разбиране и уважение към многообразието. Аспект на измерване по подразбиране: Обхват на разбивката - Групи обучаеми.</p>		

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.



## 6. Етични съображения

### 6.1. Културна чувствителност

В програмата "Еразъм+", която включва много межкултурна работа с младежи, културната чувствителност служи като основа за създаване на пълноценни връзки и разчупване на стереотипите. Ние подхождаме и взаимодействаме с хора от различни среди през призмата на. Като признаваме богатството на културната идентичност на всеки участник, ние проправяме пътя към една среда на сътрудничество и уважение.

Културната чувствителност включва разпознаване, оценяване и ценене на различните култури, присъстващи в една международна младежка група. Тя не е просто отметка в списъка със задачи, а постоянен ангажимент за разбиране на сложната тъкан от вярвания, традиции и норми, които оформят светогледа на всеки човек.

Межкултурните взаимодействия могат да бъдат трансформиращи, когато се подхожда с културна чувствителност. Не става въпрос за заличаване на различията, а за изграждане на мостове, които да обхванат различните култури. Това въведение подготвя почвата за младежките работници да се превърнат в посланици на културната чувствителност, като насърчават атмосфера, в която всеки участник се чувства чул, видян и уважаван.

#### Работа с младежи от Балканския регион

Когато се работи с международни групи от млади хора от Балканите, е важно да се държи сметка за различния културен произход и чувствителност на участниците. Това включва осъзнаване на:

- **Различия в стиловете на общуване:** Младите хора от различни култури може да имат различни стилове на общуване, като например различни нива на директност или различно тълкуване на невербалните сигнали. Важно е да проявявате търпение и разбиране и да избягвате да правите предположения за това, което някой има предвид, въз основа на неговия културен произход.
- **Различия в религиозните вярвания:** Балканите са регион с богато разнообразие от религиозни вярвания. Важно е да се уважават всички религии и да се избягват всякакви дискриминационни или обидни изявления.
- **Различия в политическите възгледи:** Балканите имат сложна политическа история и младите хора могат да имат силни чувства по определени политически въпроси. Важно е да се създаде безопасно пространство, в което всички участници да изразяват своите възгледи, и да се избягва участието в дебати, които биха могли да предизвикат разделение или да разстроят обстановката.

## **Разбиране на културните различия**

Културните различия са нишките, които изтъкват тъканта на многообразието. Всеки участник внася уникален набор от обичаи, вярвания и практики, които допринасят за живата мозайка на младежката група. Разбирането на тези различия надхвърля повърхностното признаване - то включва истинско любопитство да се вникне в богатството на всяка култура.

Започнете, като признаете, че разнообразието надхвърля очевидните белези като език или облекло. То включва различни стилове на общуване, отношение към времето, подходи към конфликтите и дори възприемане на личното пространство. Подчертайте пред работещите с младежи, че истинското разбиране изисква да се погледне отвъд стереотипите и да се приеме нюансираната сложност на всеки човек.

Разбирането на културните различия е двупосочно. Насърчавайте участниците да споделят активно елементи от своята култура - било то чрез традиционна кухня, ритуали или разказване на истории. Този взаимен обмен не само обогатява преживяването на отделните хора, но и подхранва чувството за споделено културно разбиране в групата.

Работещите с младежи трябва да са наясно със собствените си предубеждения и предположения. Несъзнателните предразсъдъци могат да повлияят на възприятията и взаимодействията. Като признават тези предразсъдъци, младежките работници могат активно да работят за преодоляването им, създавайки по-приобщаваща среда, в която стереотипите се оспорват, а не се засилват.

## **Изграждане на културна компетентност и създаване на приобщаваща среда**

Културната компетентност е динамичен и непрекъснат процес на развиване на знания, умения и нагласи за ефективно ориентиране и взаимодействие с различни култури. В контекста на межкултурната работа с младежи изграждането на културна компетентност е решаваща стъпка към създаването на среда, която насърчава разбирането и сътрудничеството.

Стратегии за изграждане на културна компетентност:

*Саморефлексия:* Насърчавайте работещите с младежи да се замислят за собствения си културен произход, предразсъдъци и предположения. Това самоосъзнаване е в основата на културната компетентност.

*Образователни инициативи:* Подпомагане на обучителни сесии и семинари, които предоставят информация за различни култури, тяхната история и съвременни проблеми. Това включва проучване на концепцията за културен релативизъм.

*Културно потапяне:* Насърчаване на прякото запознаване с различни култури чрез дейности като културен обмен, програми за потапяне или участие в различни общности.

*Езиково обучение:* Насърчаване на изучаването на основни фрази или изрази на езиците на културите, представени в групата. Езикът е мощен инструмент за културна връзка.

Включването на културната компетентност в практиките за работа с младежи включва включването на културни съображения в планирането, вземането на решения и взаимодействието. Това интегриране гарантира, че културната компетентност не е отделна единица, а неразделна част от цялостния подход. Редовните сесии за размисъл могат да им помогнат да идентифицират областите за подобрене и да отпразнуват успехите в създаването на културно компетентна среда.

Създаването на приобщаваща среда е крайъгълният камък на успешната междукултурна работа с младежи. Тя включва създаването на пространство, в което всички участници се чувстват ценени, уважавани и способни да дадат своя принос независимо от културния си произход.

Работещите с младежи трябва да вземат под внимание ключовите принципи на приобщаването:

*Собственост:* Гарантиране, че всички имат равни възможности да участват и да се възползват от програмата. Разпознайте и преодолете всички съществуващи неравенства.

*Представителство:* Стремете се към разнообразно представителство в ръководните роли, процесите на вземане на решения и разработването на програми. Това насърчава чувството за принадлежност и споделена собственост.

*Културни тържества:* Организиране на събития и дейности, които отбелязват различни култури, като насърчават атмосфера на признателност и взаимно уважение.

*Гъвкаво програмиране:* Адаптиране на програмните структури, за да се приспособят към различните нужди, графици и предпочитания. Гъвкавостта насърчава приобщаването и участието.

## **Справяне с културни недоразумения**

Културните недоразумения са неизбежни в различни среди, особено в международни работни групи. Начинът, по който те се преодоляват, обаче може да повлияе значително на цялостната динамика на групата. В този раздел са дадени насоки за разпознаване, справяне и извличане на поуки от културни недоразумения.

- ***Как да разпознаем културните недоразумения?***

*Активно слушане:* Насърчавайте активното слушане, за да разберете гледната точка и намеренията на другите, особено когато възникнат недоразумения.

*Отворени канали за комуникация:* Създайте среда, в която участниците се чувстват комфортно да изразяват своите опасения или да търсят разяснения, когато забележат недоразумение.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.

*Наблюдение:* Обучете работещите с младежи да бъдат наблюдателни и да разпознават невербалните знаци, които могат да показват дискомфорт или объркване.

- **Как да се справим с културните недоразумения?**

*Посредничество:* В случаите, когато конфликтите са резултат от културни недоразумения, използвайте техники за медиация, които насърчават разбирането и разрешаването им.

*Обучение за културна компетентност:* Предложете целенасочени обучения, за да се обърне внимание на специфични културни нюанси и потенциални конфликтни точки.

*Улеснени дискусии:* Осигурете структурирани дискусии, в които участниците могат открито да споделят своите гледни точки и да се учат един от друг.

- **Какви превантивни мерки може да предприеме един младежки работник?**

Прилагане на превантивни мерки за намаляване на случаите на културни недоразумения, като например:

- ясна комуникация относно културните норми и очаквания.
- Проактивно обучение за културните различия.
- Насърчаване на култура на уважение и откритост в групата.

Справянето с културните недоразумения изисква комбинация от проактивни мерки, ефективна комуникация и ангажимент за непрекъснато обучение. Този подход гарантира, че конфликтите се превръщат във възможности за растеж и повишаване на културното разбиране в групата.

### **Практически съвети за младежки работници:**

- Участвайте в обучение за културна компетентност, за да подобрите разбирането.
- Насърчавайте политиката на отворени врати, като насърчавате участниците да споделят аспекти от своята култура.
- Използвайте дейности за разчупване на леда, които отбелязват културното разнообразие и насърчават взаимодействието.
- Разбирането на културните различия създава предпоставки за процъфтяваща мултикултурна общност. То дава възможност на младежките работници да насочват участниците отвъд стереотипите, като насърчават среда, в която разнообразието не само се толерира, но и се празнува.

## **6.2. Разглеждане на противоречиви теми**

Разглеждането на противоречиви теми е важен аспект от ролята на младежкия работник в програмата "Еразъм+". Тя включва водене на разговори, които могат да предизвикат различни и понякога противоположни гледни точки в мултикултурен контекст. Значението на ефективното справяне със спорните теми се крие в няколко ключови аспекта:

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

Младежките работници играят ключова роля в създаването на среда, в която всички участници, независимо от културния им произход, се чувстват включени и ценени. Разглеждането на спорни теми изисква създаването на безопасно и открито пространство, което насърчава хората да изразяват своите възгледи, без да се страхуват от осъждане. По този начин младежките работници допринасят за укрепване на чувството за принадлежност и взаимно уважение в рамките на разнообразната група.

Спорните теми често се дължат на културни различия, исторически контекст или различни обществени норми. Когато работещите с младежи умело разглеждат тези теми, те улесняват по-дълбокото разбиране на различните гледни точки в групата. Това насърчава културната съпричастност и разширява миروгледа на участниците, което съответства на основните принципи на програма "Еразъм+", които наблягат на межкултурното обучение и сътрудничество.

Разглеждането на противоречиви теми насърчава участниците да мислят критично и аналитично. Младежките работници насочват участниците към поставяне под въпрос на предположения, разглеждане на различни гледни точки и развиване на собствено информирано мнение. Това съответства на целта на програма "Еразъм+" за насърчаване на активното гражданство и даване на възможност на младите хора да мислят самостоятелно и критично за света около тях.

Разглеждането на спорни теми е възможност за подобряване на уменията за общуване и диалог между участниците. Младежките работници улесняват конструктивните разговори, като наблягат на активното слушане, уважителното общуване и уменията да се изразява ясно мнението. Тези умения са ценни не само в контекста на обсъждането на деликатни въпроси, но могат да бъдат пренесени в различни аспекти на личния и професионалния живот на участниците.

Освен това спорните теми могат да доведат до разногласия или конфликти в групата. Младежките работници, като разглеждат ефективно тези теми, допринасят за развитието на умения за разрешаване на конфликти сред участниците. Да се научим да се справяме с разногласията по уважителен начин е жизненоважно умение в живота и младежките работници играят ключова роля в насочването на участниците в тези процеси.

За младежките и социалните работници, когато работят с млади хора от Балканите, е неизбежно да се появят противоречиви теми. Тези теми могат да включват:

- *Национализъм и етническа идентичност*: Балканските региони имат дълга история на национализъм и етнически конфликти. Важно е да се познава тази история и да се проявява чувствителност към чувствата на участниците, които може да са били лично засегнати от конфликти, тъй като дори и в настоящето съществуват по-малки или по-големи конфликти, според мнението на обществата.
- *Наследството на комунизма и социализма*: През по-голямата част от XX век Балканите са под комунистическо управление. Младите хора могат да имат различни

възгледи за този период от историята. Важно е да се уважават всички гледни точки и да се избягва налагането на собствените възгледи на другите.

- *Ролята на религията в обществото*: Религията играе важна роля в живота на много хора на Балканите. Въпреки това се наблюдава и нарастващо движение на секуларизма. Важно е да се зачитат всички религиозни и нерелигиозни вярвания.

## **Установяване на основни правила**

Определянето на основни правила е важна стъпка за създаване на положителна и приобщаваща среда. Създаването на основни правила е подобно на изготвянето на план за конструктивно взаимодействие. То създава рамка, която насочва участниците как да си взаимодействат, осигурявайки усещане за ред и предвидимост. По-важното е, че тези правила допринасят за създаването на безопасно пространство, в което участниците се чувстват сигурни да изразяват мислите си, което е от решаващо значение за разглеждането на чувствителни или спорни теми.

За да бъдат ефективни, основните правила трябва да съдържат някои ключови елементи. Взаимното уважение е от първостепенно значение - участниците трябва да се отнасят с уважение един към друг, независимо от културните различия. Трябва да се насърчава активното слушане, като се насърчава култура, при която разбирането предхожда отговора. В правилата трябва да бъде изрично посочено приобщаването, като се гарантира, че всички гласове се чуват и оценяват. Конфиденциалността може да бъде необходимо правило при дискусии, в които неприкосновеността на личния живот е от решаващо значение.

Разбирането на културната динамика е от решаващо значение при изготвянето на основните правила. Различните култури имат различни норми на общуване, нива на директност и приемливи форми на изразяване. Основните правила трябва да бъдат гъвкави и да позволяват адаптиране в зависимост от спецификата на всяка сесия или дейност.

Процесът на създаване на основни правила трябва да бъде всеобхватен. Участниците следва да допринасят активно за формулирането му, като насърчават чувството за съпричастност и споделена отговорност. Разясняването на всяко правило и улесняването на груповите дискусии гарантират споделено разбиране, като дават възможност на участниците да изразят опасения или предложения.

Последователността в прилагането на основните правила е от жизненоважно значение. Правилата трябва да се прилагат последователно и справедливо, като се засилва чувството за отговорност сред участниците. Адаптивността е от ключово значение - бъдете отворени за преразглеждане и адаптиране на основните правила, ако е необходимо, за да се приспособите към променящата се динамика на групата.

Определянето на основни правила е стратегически и целенасочен процес, който поставя основите на положителна и продуктивна групова динамика. Като включват принципите на

уважение, активно слушане и приобщаване, работещите с младежи допринасят за създаването на среда, съобразена с етичните стандарти и целите на програма "Еразъм+".

### **Управление на емоционалните реакции**

Участието в дискусии по спорни теми неизбежно предизвиква емоционални реакции сред участниците. Младежките работници трябва да разбират значението на ефективното управление на тези емоции, като създават среда, благоприятстваща конструктивния диалог и межкултурното разбирателство.

Спорните теми често предизвикват силни емоционални реакции, които се коренят в личните убеждения, ценности и опит. Признаването на емоционалния характер на тези дискусии е от решаващо значение за създаването на безопасно и уважително пространство.

Младежките работници и фасилитатори по програма "Еразъм+" трябва да имат предвид Ключовите стратегии за управление на емоционалните реакции:

#### *Обучение по емоционална интелигентност:*

- **Цел:** Целта: Участниците да придобият умения да разпознават и регулират собствените си емоции и да съпреживяват с другите.
- **Изпълнение:** Включете семинари, посветени на емоционалната интелигентност, като наблегнете на самоосъзнаването и емпатията като инструменти за управление на емоционалните реакции.

#### *Техники за деескалация:*

- **Цел:** Предоставяне на участниците на ефективни методи за деескалация на повишените емоции по време на дискусиите.
- **Изпълнение:** Предложете обучение по техники за деескалация, като подчертаете важността на запазването на спокойствие, активното слушане и намирането на общ език.

#### *Формати за структуриран диалог:*

- **Цел:** Насочете емоционалните реакции към конструктивен диалог.
- **Изпълнение:** Използвайте структурирани формати, като например дискусии на кръгла маса, където участниците се редуват да изразяват емоциите и гледните си точки без прекъсване.

#### *Насърчаване на размисъл:*

- **Цел:** Насърчаване на размисъла върху емоционалните реакции за повишаване на самосъзнанието.
- **Изпълнение:** Въведете рефлексивни дейности, при които участниците могат да си водят дневник или да споделят лични размисли за емоционалните си реакции, като по този начин насърчават по-дълбокото разбиране на собствените си перспективи.

### *Модерирани дискусии:*

- Цел: Осигуряване на неутрален медиатор, който да ръководи дискусиите и да гарантира балансиран и уважителен обмен на мнения.
- Изпълнение: Назначете квалифициран фасилитатор, който да модерира дискусиите и да се намесва, когато е необходимо, за да поддържа конструктивна атмосфера.

### *Рефлексивен дебрифинг:*

- Цел: Улесняване на дебрифинга след дискусията, за да се обработят емоционалните реакции и научените уроци.
- Изпълнение: Отделете време на участниците да обмислят колективно емоционалните аспекти на дискусията, като споделят прозрения и стратегии за по-добро управление на емоциите при бъдещи разговори.

## **Етични стандарти и съображения в практиката за младежки работници**

Работещите с младежи в рамките на програма "Еразъм+" трябва да имат високи етични стандарти. Разглеждането на спорни теми изисква ангажимент за справедливост, безпристрастност и културна чувствителност. Като навигират в тези дискусии почтено и спазват етичните принципи, младежките работници допринасят за цялостния успех и положителното въздействие на инициативите по програма "Еразъм+". Младежките работници могат да създадат безопасна и приобщаваща среда за всички участници и да им помогнат да развият уменията, които са им необходими, за да се ориентират в многообразието и да насърчават межкултурното разбирателство.

Когато се разглеждат противоречиви теми, за младежките работници е важно:

- Създаване на безопасна и уважителна среда: Участниците трябва да се чувстват комфортно да изразяват своите възгледи, без да се страхуват от осъждане или осмиване.
- Използване на неутрален подход: Фасилитаторът не трябва да изразява собственото си мнение по темата.
- Фокусирайте се върху разбирането на различните гледни точки: Целта не е да се постигне консенсус, а да се помогне на участниците да разберат различните съществуващи гледни точки.
- Използване на подходящи дейности: Съществуват редица неформални упражнения, които могат да се използват за разглеждане на спорни теми по безопасен и продуктивен начин.
- Когато въвеждате дадена дейност, отделете малко време, за да обясните целта на дейността и да попитате участниците дали има нещо, което не биха искали да обсъждат.



- Ако някой от участниците направи обидно или нечувствително изказване, внимателно пренасочете разговора и напомнете на участниците колко е важно да се отнасят с уважение към другите.
- Ако някой участник е видимо разстроен от дискусията, предложете му подкрепа и му дайте да разбере, че не е сам.
- В края на дейността отделете известно време за размисъл върху наученото от участниците и за идентифициране на възникналите предизвикателства.

## 7. Ресурси и препратки

- Barbazette J. (2006 г.). Оценка на потребностите от обучение: методи, инструменти и техники. Pfeiffer.
- Bennett, M. J. (n.d.). Tolerance. Достъпно на: [www.academia.edu/6673057/Tolerance](http://www.academia.edu/6673057/Tolerance)
- Hardy, K.V., & Bobes, T. (Eds.). (2016). Culturally Sensitive Supervision and Training (Културно чувствителна супервизия и обучение): (1. изд.): Diverse Perspectives and Practical Applications. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315648064>
- <https://www.sydney.edu.au/nccc/about-us/what-is-cultural-competence.html>
- Joy de Leo (2010 г.): "Образование за межкултурно разбирателство", публикувано от ЮНЕСКО. Достъпно на: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000189051>
- Kaufman, R., & English, F. (1979). Оценка на потребностите: Концепция и приложение. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology.
- *Ливингстън, Р. (2014): "Какво означава да бъдеш културно компетентен?", ACECQA. Достъпно на адрес: <https://www.acecqa.gov.au/latest-news/blog/what-does-it-mean-be-culturally-competent>*
- Petersen, D. J., & Alexander, G. R. (2001). Оценка на потребностите в общественото здраве: A practical guide for students and professionals. Ню Йорк, Ню Йорк: Springer.
- Sleezer C. Russ-Eft D. F. & Gupta K. (2014). A practical guide to needs assessment (3-то издание) (Практическо ръководство за оценка на потребностите). Wiley.
- Soriano, F. I. (2013). Извършване на оценки на потребностите: Мултидисциплинарен подход. SAGE Publications.
- Stufflebeam D. L. (1985). Извършване на оценка на образователните потребности. Kluwer-Nijhoff.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

- Windon, S. и Lamo, T. (2013): "Какво е културна компетентност и как да я развием?", Статията е достъпна на: <https://extension.psu.edu/what-is-cultural-competence-and-how-to-develop-it>
- <https://www.vecteezy.com/free-vector/workshop>>Вектори за работилница от Vecteezy</a>
- <https://www.vecteezy.com/free-vector/feedback>>Вектори за обратна връзка от Vecteezy</a>
- <https://www.vecteezy.com/free-vector/learning>>Учебни вектори от Vecteezy</a>
- <https://www.vecteezy.com/free-vector/cafe>>Кафе вектори от Vecteezy</a>
- <https://www.preventconnect.org/2014/12/writing-good-learning-objectives/>
- <https://iste.web.unc.edu/activity/is-your-goal-smart-3-12/>

## 8. Заключение

Това задълбочено ръководство за младежки работници се фокусира върху жизненоважната роля, която културната компетентност играе за създаването на приобщаващо и толерантно общество. Цялостната стратегия, очертана в наръчника, набляга на способността на младежките работници да бъдат трансформиращи актьори за положителна промяна.

Важен момент, на който се набляга, е необходимостта от пряко преодоляване на предразсъдъците и стереотипите. Младежките работници могат да разрушат вредните стереотипи и да създадат среда, в която разнообразието се оценява, вместо да се разпространяват разединяващи разкази, като участват в открити дебати и образователни дейности. В ръководството се поставя силен акцент върху извършването на задълбочени оценки на потребностите, като се признава, че създаването на действия, които свързват и имат траен ефект, изисква подробно разбиране на произхода и потребностите на участниците.

В ръководството се разглеждат темите за гражданското образование и демокрацията в действие, като се отива отвъд непосредствените решения. В него се подчертава ролята на младите хора като активни участници в определянето на бъдещето на Европа и преобразуващата сила на знаещите и ангажирани граждани. Като внушават чувство за отговорност и граждански дълг, младежките работници допринасят за развитието на общество, в което хората не са просто получатели, а активно допринасят за демократичния процес.

Етичните съображения са включени в цялото ръководство, като се обръща специално внимание на културната чувствителност и навлизането в противоречиви теми. Като Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

отчита сложния пейзаж от различни гледни точки, ръководството призовава работещите с младежи да подхождат към ролята си с повишено съзнание за културните нюанси и да разглеждат потенциално спорни теми с такт и съпричастност. Този етичен подход гарантира, че въздействието на техните усилия е не само положително, но и устойчиво.

Младежките работници, които следват стратегиите, описани в това ръководство, не само могат да окажат по-голямо въздействие, но и се превръщат в архитекти на едно приобщаващо и мирно бъдеще. Чрез ангажимента си да насърчават приобщаването, да се противопоставят на предразсъдъците и да внушават чувство за гражданска отговорност младежките работници допринасят значително за създаването на общество, в което уникалният произход на всеки човек не само се признава, но и се възхвалява. По този начин ръководството служи като пътна карта за младежките работници, за да се ориентират в сложния пейзаж на културното многообразие, като в крайна сметка проправят път към един по-единен и разбиращ се свят.

## Приложения

### Допълнителни материали

#### Упражнения и идеи за семинари

Ако сте младежки работник или фасилитатор/обучител по програма "Еразъм+", ето 10 упражнения и идеи за семинари, които можете да използвате, когато работите с групи по темата за межкултурното разбирателство и приемането на различията. Тези упражнения и семинари са разработени така, че да са гъвкави и да могат да се адаптират въз основа на конкретните нужди и контекста на участниците. Можете да ги модифицирате, за да отговарят на целите на вашите програми и проекти и въз основа на груповата динамика и обратната връзка, дадена от участниците.

#### 1. Панаир за културен обмен

**Тип:** Работилница и изложба

**Цел:**

- Да се улесни прякото взаимодействие между участници от различни култури.
- Да се покаже и отпразнува разнообразието на всяка култура, представена в групата.

**Продължителност:** Полудневно или целодневно събитие

**Материали и ресурси:**

- Щандове или маси за всяка култура.
- Изложбени материали (плакати, артефакти, традиционни облекла).
- Паспорти за културен обмен, в които участниците могат да събират печати.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

**Инструкции:**

- Всяка култура разполага с щанд, на който представя своите традиции, обичаи и артефакти.
- Участниците се редуват по щандовете, като се включват в разговори и дейности.
- Предоставете на участниците паспорти за културен обмен, за да документират наученото.

**Резултати от обучението:**

- Повишаване на осведомеността и оценяването на различните култури.
- Пряка ангажираност, която насърчава разбирането и разчупва стереотипите.

**2. Симулация на културен сблъсък**

**Тип:** Симулация и ролева игра

**Цел:**

- Да проучи предизвикателствата и възможностите на межкултурните взаимодействия.
- развиване на умения за решаване на проблеми и комуникация.

**Продължителност:** 90 минути

**Материали и ресурси:**

- Описания на сценарии, представящи различни културни сценарии.
- Въпроси за обобщаване и размисъл.

**Инструкции:**

1. Разпределете ролите на участниците от различни култури.
2. Представете сценарии, които включват културни сблъсъци или недоразумения.
3. Участниците работят заедно, за да намерят решения.

**Резултати от обучението:**

- Подобрени умения за решаване на проблеми в межкултурен контекст.
- Задълбочено разбиране на предизвикателствата в межкултурната комуникация.

**3. Кръг за разказване на културни истории**

**Тип:** Семинар и дискусия

**Цел:**

- Насърчаване на участниците да споделят лични културни истории.
- Изграждане на съпричастност и разбиране чрез разказване на истории.

**Продължителност:** 60 минути

**Материали и ресурси:**

- Удобно разположение на местата за сядане в кръг.
- Водещи въпроси за разказване на истории.

**Инструкции:**

- Участниците се редуват да споделят лични истории, свързани с тяхната култура.
- Насърчавайте активното слушане и задавайте уточняващи въпроси.
- Организирайте групов дискусия за общите и уникалните аспекти на всяка история.

**Резултати от обучението:**

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

- Подобро разбиране на личния културен опит.
- Насърчаване на емпатията и връзката чрез споделени разкази.

#### **4. Семинар за разбиване на стереотипи**

**Тип:** Семинар и дискусия

**Цел:**

- да идентифицирате и да се противопоставяте на стереотипите.
- Насърчаване на критичното мислене по отношение на предварително изградени представи.

**Продължителност:** 90 минути

**Материали и ресурси:**

- Флип чарт или бяла дъска.
- Маркерни химикалки.
- Списък с често срещани стереотипи.

**Инструкции:**

- Започнете с дискусия за това какво представляват стереотипите и какво е тяхното въздействие.
- Направете списък на често срещаните стереотипи на флипчарта.
- Разделете се на малки групи, за да обсъдите и оспорите тези стереотипи.

**Резултати от обучението:**

- Повишаване на осведомеността за стереотипите.
- Развитие на умения за критично мислене.

#### **5. Готвене между културите**

**Тип:** Практически семинар

**Цел:**

- Насърчаване на сътрудничеството чрез обща дейност.
- Насърчаване на разбирането на различни кухни и хранителни навици.

**Продължителност:** 2 часа

**Материали и ресурси:**

- Съставки за различни културни ястия.
- Прибори и съоръжения за готвене.

**Инструкции:**

- Разделете участниците на малки групи.
- Възложете на всяка група да приготви културно ястие.
- След като приготвят ястията, групите ги споделят, като обсъждат културното им значение.

**Резултати от обучението:**

- Сътрудничество и работа в екип.
- оценяване на разнообразието от хранителни култури.

#### **6. World Café: културни перспективи**

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

**Тип:** Дискусия и групова дейност

**Цел:**

- да улеснявате структурираните разговори по културни теми.
- Създаване на отворено пространство за споделяне на гледни точки.

**Продължителност:** 90 минути

**Материали и ресурси:**

- Маси, столове и хартия за водене на записки.
- Насочващи въпроси за всяка маса.

**Инструкции:**

- Организирайте няколко маси, всяка с различна културна тема.
- Участниците се редуват на масите и допринасят за дискусиите.
- Обобщете ключовите прозрения и размисли в групова дискусия.

**Резултати от обучението:**

- Разнообразни гледни точки по културни теми.
- Подобряване на уменията за комуникация и диалог.

## 7. Семинар за езиков обмен

**Тип:** Интерактивна работилница

**Цел:**

- Насърчаване на изучаването на езици и културния обмен.
- Разрушаване на стереотипите, свързани с езика.

**Продължителност:** 60 минути

**Материали и ресурси:**

- Материали за езиково обучение.
- Насоки за разговор в малка група.

**Инструкции:**

- Участниците се свързват в двойка с човек, който говори друг език.
- Насърчаване на езиковия обмен и културните дискусии.
- Редувайте двойките, за да дадете възможност на участниците да работят на няколко езика.

**Резултати от обучението:**

- Учене и оценяване на езика.
- Разрушаване на стереотипите, свързани с езика.

## 8. Изграждане на общност чрез изкуство

**Тип:** Творческа работилница

**Цел:**

- Изразяване на културна идентичност чрез изкуство.
- Създаване на съвместно произведение на изкуството, което представя разнообразието.

**Продължителност:** 2 часа

**Материали и ресурси:**

- артистични материали (платно, бои, четки и др.).

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

- Идея за съвместен художествен проект.

**Инструкции:**

- Обсъдете понятието за културна идентичност.
- Участниците създават индивидуални произведения на изкуството, отразяващи тяхната културна идентичност.
- Комбинирайте отделните части в съвместна стенопис или изложба.

**Резултати от обучението:**

- Изразяване на културна идентичност чрез изкуство.
- Работа в екип и сътрудничество при създаването на единна творба.

## 9. Игри за изграждане на межкултурен екип

**Тип:** Игри на открито или на закрито

**Цел:**

- Да се подобри работата в екип и сътрудничеството.
- Преодоляване на културните бариери чрез забавни дейности.

**Продължителност:** Варира (множество кратки дейности)

**Материали и ресурси:**

- Инструкции за игра за сплотяване на екипа.
- Място за физически дейности.

**Инструкции:**

- Организирайте поредица от игри за сплотяване на екипа, които изискват сътрудничество.
- Смесете отборите, за да насърчите взаимодействието между участниците от различни култури.
- Дебют след всяка дейност, за да обсъдите наученото.

**Резултати от обучението:**

- Подобрени умения за работа в екип и комуникация.
- Преодоляване на културните бариери чрез споделяне на опит.

## 10. Семинар по глобално гражданство

**Тип:** Семинар и дискусия

**Цел:**

- Да се изследва концепцията за глобално гражданство.
- Да насърчим чувството за споделяна отговорност за един разнообразен свят.

**Продължителност:** 90 минути

**Материали и ресурси:**

- Флип чарт или бяла дъска.
- Маркери.
- Насочващи въпроси за глобалното гражданство.

**Инструкции:**

- Определете и обсъдете понятието за глобално гражданство.
- Включете участниците в диалог за ролята им на глобални граждани.
- Насърчаване на размисъл за взаимовръзката между различните култури.

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

**Резултати от обучението:**

- Повишаване на осведомеността за глобалното гражданство.
- Разбиране на колективната отговорност за разнообразен и взаимосвързан