

**TITLUL PROIECTULUI: MEET OUR NEGHBORS 2**

**NUMĂR PROIECT: 2022-1-BG01-KA220-YOU 000087236**

## **Ghid pentru lucrătorii de tineret:**

**Utilizarea exercițiilor non-formale pentru înțelegerea interculturală  
și acceptarea diversității**

**PROGRAMUL ERASMUS+**

**ACȚIUNEA CHEIE: KA220-YOU – PARTENERIATE DE COOPERARE ÎN  
TINERET**

**[www.meet-our-neighbours.eu](http://www.meet-our-neighbours.eu)**



Acest document a fost elaborat în cadrul proiectului „**Faceți cunoștință cu vecinii noștri 2**” finanțat de Comisia Europeană în cadrul programului Erasmus + (KA220 - YOU - Cooperation Partnership in Youth).

Opiniile exprimate în această publicație sunt exclusiv ale autorilor, iar Comisia își declină orice responsabilitate pentru utilizarea informațiilor furnizate.

**An apariție: 2024**

Parteneri de proiect:

- Center pentru Inițiative Educaționale (CEI) - Bulgaria
- Asociația Tinerii 3D) - România
- EGECED (Institutul pentru Studii Educaționale și pentru Tineret) - Turcia
- EMinS - Leskovac - Serbia
- INNOVA Lab Bitola - Macedonia de Nord
- Centrul de Tineret din Epirus (YC Epirus) - Grecia

## Cuprins

<b>1. Introducere</b> .....	4
<b>2. Evaluarea nevoilor participanților</b> .....	17
<b>3. Proiectarea exercițiilor non-formale eficiente</b> .....	24
<b>4. Planificarea și facilitarea sesiunilor</b> .....	31
<b>5. Evaluarea și măsurarea impactului</b> .....	41
<b>6. Considerații etice</b> .....	56
<b>7. Resurse și referințe</b> .....	63
<b>8. Concluzie</b> .....	64
<b>Anexe</b> .....	64

# 1. Introducere

**Ghidul pentru lucrătorii de tineret** este creat pe baza raportului de sinteză al IO1 din „**Faceți cunoștință cu vecinii noștri 2**”, proiect care oferă o idee reală despre de unde pot veni problemele și conflictele dintre țările balcanice participante și, astfel, găsi o soluție reală pentru a le depăși.

**Secțiunea 1** explorează elementele fundamentale ale competenței culturale, subliniind rolurile esențiale ale toleranței și înțelegerii în crearea unei societăți armonioase. Abordarea stereotipurilor și a prejudecăților devine primordială în demontarea barierelor și în stimularea conexiunilor autentice între indivizi din medii variate.

**Secțiunea 2** mută accentul pe aspectele practice ale activității pentru tineret, începând cu o explorare aprofundată a evaluării nevoilor participanților. Prin metode precum evaluarea nevoilor și selecția și adaptarea exercițiilor, lucrătorii de tineret obțin perspective esențiale pentru adaptarea intervențiilor care rezonază cu mediile și cerințele unice ale participanților lor.

Exercițiile non-formale sunt în centrul atenției **Secțiunea 3**, unde explorăm proiectarea și implementarea lor ca instrumente puternice pentru construirea de punți între comunități, promovarea incluziunii și cultivarea relațiilor de bună vecinătate.

Pe măsură ce mergem către **Secțiunea 4**, ghidul echipează lucrătorii de tineret cu abilitățile necesare pentru planificarea și facilitarea sesiunilor de impact. Stabilirea de obiective clare, proiectarea planurilor de sesiune cuprinzătoare, utilizarea tehnicilor eficiente de facilitare și abordarea provocărilor sunt toate componentele esențiale ale creării de intervenții semnificative și captivante.

Aspectul critic al evaluării și măsurării impactului este acoperit **Secțiunea 5**, subliniind importanța evaluării rezultatelor învățării, încurajând auto-reflecția și colectarea feedback-ului participanților. Este explorată evaluarea impactului pe termen lung, asigurându-se că eforturile investite de lucrătorii de tineret contribuie la o schimbare pozitivă durabilă.

În cele din urmă, **Secțiunea 6** ghidează lucrătorii de tineret prin considerentele etice inerente rolurilor lor. Senzitivitatea culturală are prioritate, la fel ca abordarea subiectelor controversate cu tact și empatie. Aceste considerații asigură că intervențiile nu numai că au un impact pozitiv, ci și respectă cele mai înalte standarde etice.

Navigând prin conținutul acestui ghid, lucrătorii de tineret nu numai că își vor îmbunătăți capacitățile profesionale, ci și vor deveni agenți ai schimbării pozitive în comunitățile diverse și dinamice pe care le deservesc.

## 1.1. Contextul proiectului și partenerii

Peninsula Balcanică este o zonă caracterizată printr-o dinamică deosebită a relațiilor de vecinătate. Diferite grupuri etnice și religioase coexistă adesea într-o zonă relativ mică. Ei împărtășesc tradiții comune, istorie, bucătărie, folclor și chiar probleme cotidiene de natură domestică. Din păcate, aceeași populație a devenit în repetate rânduri obiectul unor politici care incită la ură extremă și tolerează violența și dezbinarea, care au servit diferite interese politice.

Țările din Balcani au o istorie lungă de fragmentare, iar națiunile sale sunt adesea marcate de prejudecăți și stereotipuri care pot fi definite și ca generalizări despre membrii unui anumit grup social ca urmare a reducerii cognitive naturale. O astfel de etichetare este comună, deoarece, pe măsură ce atribuim diferite trăsături de personalitate altora (și, în consecință, nouă înșine), și alții fac același lucru pentru noi. Identitatea de grup este întotdeauna definită de relația față de alte grupuri sau identități de grup; un grup care ne amenință pe noi, interesele sau chiar supraviețuirea noastră. Ceilalți – adesea minorități în societate – sunt „diferiți, neadaptați, privilegiați” și, în general, percepuți ca intruși (dacă nu chiar invadatori) în raport cu populația majoritară. În vremuri de criză, ei – prin singura lor existență – pot fi chiar prezentați ca o amenințare.

Așadar, una dintre sarcinile acestui proiect este, în primul rând, să încerce să afle motivele apariției stereotipurilor în Balcani, caracteristicile lor, când au apărut, dacă există astăzi. Că este important să înțelegem circumstanțele care au condus la dezvoltarea stereotipurilor pentru a preveni eventualele conflicte viitoare și deteriorarea relațiilor dintre diferitele grupuri etnice din Balcani. Acest lucru poate fi realizat doar prin implicarea activă a tinerilor în acest proces, deoarece aceasta este generația care va determina cum va fi viața mâine. Se va realiza prin dezvoltarea unui set de instrumente care le vor îmbogăți cunoștințele pe tema proiectului, activismul lor civic, toleranța lor, creșterea gradului de conștientizare a aspectelor conflictuale, depășirea stereotipurilor și îmbunătățirea înțelegerii reciproce.

Proiectul se concentrează pe tinerii născuți și crescuți în perioada anterioară dintre cele două epoci – trecerea diviziunii, diferențierii și defăimării vecinului și venirea – a valorilor comune comune europene de toleranță, respect, libertate și respect pentru om. drepturi. Prin urmare, în această cheie din punct de vedere istoric și cultural, când țările balcanice sunt situate „mai aproape” decât orice politică, strategică, economică și de altă natură, este foarte important să se alăture bazelor durabile ale păcii viitoare și al noului context în Balcani.

### Partnerii Proiectului

1. **Centrul pentru Inițiative Educaționale (CEI)** este o asociație non-guvernamentală, non-profit, care vizează îmbunătățirea inițiativelor educaționale inovatoare și facilitarea reformelor educaționale în sistemul educațional bulgar. Principalele obiective ale organizației sunt de a încuraja cooperarea în domeniul educației la nivel local, regional și european, de a implementa noi metode de predare, în principal bazate pe TIC, și de a spori cooperarea între instituțiile publice, organizațiile educaționale și științifice. și ONG-uri la toate nivelurile prin intermediul rețelelor și platformelor profesionale. Expertiza CEI cuprinde următoarele sfere: Formarea cadrelor didactice; Educație e-learning; Promovarea

practicilor inovatoare; Campanii informative; Organizare de conferințe, seminarii și ateliere de lucru; Organizarea de discuții și dezbateri publice; Cercetare și lucru pe teren. În 2010, Centrul pentru Inițiative Educaționale a înființat un Centru de Formare, al cărui obiectiv principal este de a forma profesori, directori de școli, profesori universitari și experți în educație în abilități de e-learning și competențe digitale. Centrul de instruire oferă o varietate de cursuri metodologice pentru predarea bazată pe TIC, practici de evaluare bazate pe TIC etc. bazate pe resurse educaționale deschise precum MOODLE. Peste 4000 de profesori de liceu din peste 150 de școli din toată țara au fost pregătiți până în prezent. Peste 40 de profesori universitari au absolvit programe speciale dezvoltate pentru Facultatea de Studii Slave și Facultatea de Istorie a Universității „Sf. Kliment Ohridski”.

2. **Asociația Tinerii 3D** este un ONG din Craiova, România existent ca grup informal din 2007, înregistrat ca ONG în ianuarie 2013. Suntem un grup de tineri care luptă pentru respectarea drepturilor tinerilor din comunitate, pentru integrarea socială și sprijinirea tinerilor care aparțin unor grupuri sociale defavorizate și, de asemenea, pentru dezvoltarea unui mod sănătos de viață în 3 Direcții: educația minții, cultură pentru suflet și sport pentru corp. Printre obiectivele noastre se regăsesc promovarea muncii de voluntariat, a creativității generale, a egalității de gen și a prejudecăților non-rasiste, a explorării culturii naționale și a altor țări, a organizării de concursuri sportive și nu în ultimul rând, promovarea principiile Uniunii Europene și ale cetățeniei europene
3. **EGECED (Institutul de Studii Educaționale și pentru Tineret)** este o asociație non-profit fondată de profesioniști din domeniul educației (profesori, formatori, academicieni, manageri și supraveghetori). Membrii EGECED fac parte dintr-o rețea de școli care include școli de învățământ general, profesional și special. Este o rețea de școli. EGECED are 3. o acoperire largă a școlilor locale de învățământ special la nivel primar și secundar și, de asemenea, cooperarea cu universitățile. Obiectivele EGECED sunt de a aduna profesioniștii care lucrează în domeniul educației pentru a contribui la îmbunătățirea calității educației și pentru a introduce aplicații moderne în sistemul de educație și tineret, pentru a contribui la dezvoltarea unui schimb durabil între profesioniștii din domeniul educației în Turcia și Europa, pentru a sprijini dimensiunea interculturală pentru educatori și tineri. Egeced are 60 de membri și 300 de voluntari (profesori, directori de școală, inspeciori, studenți de la licee și universități).
4. **EMinS-Leskovac** este o organizație non-partizană, non-profit și non-guvernamentală care activează în sfera socială a Serbiei din 24.07.2001. Membrii organizației sunt adunați printr-o viziune comună bazată pe individualitate, libertate personală, proactivitate, inovație și reciprocitate, ca valori fundamentale pe baza cărora formează o societate în care perspectivele de viață ale oricui sunt cât mai mari. Provocările cheie la care membrii Asociației dau un răspuns sunt: 1. Eliberarea potențialului unui individ în condiții de tranziție sistemică. 2. Pentru a construi un mediu local competitiv la nivel global. 3. Să construiască capacități locale care să ofere beneficiile negocierilor de aderare și aderării țării la UE. Misiunea asociației este de a oferi cel mai bun sprijin actorilor sociali în eliberarea, promovarea și realizarea potențialului de dezvoltare al individului la nivel local. Organizația este îndreptată spre satisfacerea nevoii de libertate, competență, conectivitate și divertisment. Organizația creează valoare pentru utilizatorii săi prin dezvoltarea și realizarea unui set de: a) activități primare – proiectarea serviciilor,

managementul cunoștințelor, managementul livrării, evaluarea și diseminarea și gruparea; și b) activități auxiliare – infrastructură, resurse umane, informare și proiectare.

5. **INNOVA LAB** este o organizație de tineret non-guvernamentală, non-profit, implicată activ în dezvoltarea și implementarea proiectelor în sfera educației non-formale locale, naționale și internaționale care vizează direct dezvoltarea personală și profesională a tinerilor. Avem o gamă largă de voluntari, care în principal sunt studenți de la Universitatea St. Kliment Ohridski, Bitola, RN Macedonia (Facultatea de Economie, Facultatea de Drept, Facultatea de Științe Biotehnice și Facultatea de Tehnologii Informației și Comunicațiilor), cu vârsta cuprinsă între 18 și 30 de ani. , dar lucrăm și cu elevi de liceu, și cu reprezentanți ai diferitelor comunități etnice. Misiunea Centrului este de a crește oportunitățile de angajare pentru tineri, de a crea inițiative educaționale și de dezvoltare inovatoare și de a încuraja acțiunile creative. Ajută la dezvoltarea cunoștințelor prin organizarea de ateliere și formare pentru dobândirea de abilități profesionale și atingerea dezvoltării personale, dar include și tineri cu mai puține oportunități, de exemplu tineri din mediul rural, tineri romi, tineri dezavantajați din punct de vedere social pentru a participa la schimburi de tineri și pentru a iniția și conduce tineri. inițiative.

INNOVA LAB promovează dezvoltarea antreprenoriatului tinerilor și motivează tinerii în special din mediul rural să-și înceapă propria afacere sau să învețe despre posibilitățile lor.

INNOVA LAB lucrează și la protecția și dezvoltarea drepturilor omului. Încurajăm includerea tinerilor în discuții și soluționarea diferitelor probleme din comunitatea noastră și cooperăm cu alte asociații similare din țara noastră și mai mult.

INNOVA LAB promovează proiecte de mobilitate internațională, pentru ca tinerii să studieze și să lucreze în străinătate, cu scopul de a îmbunătăți competențele profesionale și lingvistice și de a promova o mai bună integrare pe piața globală a muncii.

6. **Centrul de Tineret din Epir (YC Epirus)** este o organizație non-profit situată în Ioannina, în inima regiunii Epir, Grecia. Acesta găzduiește departamente de educație non-formală a tinerilor adulți și de integrare a solicitanților de azil. Organizația este certificată internațional pentru Servicii de Asistență pentru Îmbunătățirea Vieții Cetățenilor și Îmbunătățirea Condițiilor Generale de Viață, de către Organizația Internațională pentru Standradizare și a primit Certificarea ca furnizor de servicii de Asistență Socială Primară cu caracter nonprofit de la Ministerul Muncă și Afaceri Sociale.

Centrul pentru tineri adulți din Kaplani 10, Ioannina este deschis publicului în fiecare an de studiu. Centrul este un spațiu deschis pentru toți adulții tineri care caută educație non-formală, oportunități locale și internaționale. YC Epirus oferă activități legate de voluntariat, educație non-formală, incluziune socială și conștientizare culturală. Echipa noastră internațională, formată din voluntari și lucrători pentru tineret, implementează diverse cursuri și ateliere, evenimente informative și culturale pentru tineri și tineri adulți; toți sunt bineveniți să se alăture echipei noastre și să-și împărtășească ideile. YC Epirus organizează și participă, de asemenea, la proiecte educaționale internaționale, cum ar fi schimburi de tineri, cursuri de formare, seminarii, precum și proiecte de voluntariat,

cercetare și consolidare a capacităților în cadrul programelor Erasmus+ și Corpul European de Solidaritate.

## 1.2. Scopul ghidului (Metodologie)

Scopul ghidului este de a împuternici lucrătorii de tineret implicați cu tineri cu vârste între 15 și 29 de ani din medii societale diverse în stimularea înțelegerii interculturale și a acceptării diversității. Acesta servește ca o resursă cuprinzătoare, oferind strategii practice, formare pentru competențe culturale și abordări inovatoare pentru a aborda provocările și oportunitățile unice din cadrul acestui grup demografic. Ghidul își propune să echipeze lucrătorii de tineret cu cunoștințele, abilitățile și instrumentele necesare pentru a contracara stereotipurile și prejudecățile, pentru a crea spații incluzive și pentru a contribui la dezvoltarea pe termen lung a comunităților sustenabile, interculturale conștiente.

### Scopul ghidului cu impact pe termen lung:

Ghidul, atunci când este utilizat în mod eficient, servește ca un catalizator pentru un impact pe termen lung în cadrul publicului țintă. Echipând lucrătorii de tineret cu cunoștințele, abilitățile și resursele necesare pentru a naviga în complexitatea activității interculturale pentru tineret, ghidul contribuie la o schimbare pozitivă susținută în următoarele moduri:

- *Construirea unor comunități durabile incluzive:* Lucrătorii de tineret, înarmați cu informațiile din ghid, pot contribui activ la construirea de comunități durabile și incluzive. Prin inițiativele lor, ei promovează medii în care diversitatea este celebrată, stereotipurile sunt demontate și indivizii din medii diferite simt un sentiment de apartenență.
- *Modelarea narațiunilor sociale pozitive:* Ghidul le permite lucrătorilor de tineret să modeleze în mod activ narațiunile sociale pozitive. Prin contracararea stereotipurilor și prejudecăților, ei contribuie la crearea narațiunilor care subliniază unitatea în diversitate, celebrând bogăția pe care perspectivele diverse o aduc țesutului social.
- *Împuternicirea tinerilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții:* Accentul acordat ghidului pe învățarea și adaptarea continuă dă putere lucrătorilor de tineret să însușească o cultură a învățării pe tot parcursul vieții în rândul tinerilor cu care se implică. Această abordare cultivă persoane care sunt deschise la minte, curioși și angajați în dezvoltarea personală și culturală continuă.
- *Promovarea liderilor interculturali:* Pe măsură ce lucrătorii de tineret implementează strategiile prezentate în ghid, ei joacă un rol crucial în dezvoltarea următoarei generații de lideri interculturali. Tinerii expuși la programe incluzive devin lideri care susțin diversitatea, incluziunea și justiția socială în diferite sfere ale vieții.

## 1.3. Publicul țintă

În elaborarea unui ghid cuprinzător pentru lucrătorii de tineret care vizează promovarea înțelegerii interculturale și acceptarea diversității, este imperativ să se aprofundeze în înțelegerea publicului țintă. Acest ghid este conceput special pentru a împuternici lucrătorii de tineret care sunt implicați activ cu tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani, care acoperă medii sociale diverse.



Pe măsură ce acești lucrători de tineret navighează în peisajul complex al interacțiunilor interculturale și lucrează pentru a înlătura barierele, devine esențial să se adapteze ghidul pentru a-și aborda provocările și oportunitățile. Grupurile țintă direct implicate în activitățile proiectului sunt lucrătorii de tineret și tinerii din Bulgaria, Grecia, România, Serbia, Macedonia de Nord și Turcia. Publicul țintă al acestui ghid cuprinde lucrătorii de tineret care joacă un rol vital în modelarea experiențelor și perspectivelor tinerilor cu vârste între 15 și 29 de ani. Acești lucrători de tineret înșiși provin din medii diverse, reflectând țesătura multiculturală a comunităților pe care le deservește. Recunoașterea diversității demografice din cadrul acestui grup este crucială, deoarece influențează direct-cesează eficacitatea programelor și inițiativelor interculturale. În pregătirea acestui ghid sunt incluși direct 30 de lucrători de tineret (5 din fiecare țară parteneră). 60 de tineri sunt incluși direct în activitățile proiectului sau 10 din fiecare țară parteneră.

Prin diverse activități de diseminare, rezultatele proiectului sunt împărtășite tuturor ONG-urilor de tineret din țările partenere. Numărul așteptat al grupului țintă atins (lucrători de tineret și reprezentanți ai ONG-urilor) prin activități de diseminare este de 180 în total sau minim 30 pe țară. Se așteaptă ca rezultatele să ajungă indirect la 900 de tineri în total sau minim 150 pe țară.

Înțelegerea provocărilor cu care se confruntă lucrătorii de tineret este esențială pentru adaptarea ghidului la nevoile lor specifice. Natura muncii lor implică navigarea într-o multitudine de complexități care apar din lucrul cu tineri din medii societale diferite.

În mediile multiculturale, barierele lingvistice pot reprezenta o provocare semnificativă. Lucrătorii de tineret au nevoie de strategii pentru o comunicare eficientă, recunoscând că competențele lingvistice variază între tinerii cu care se implică. În plus, trebuie să abordeze potențialele neînțelegeri care pot apărea din cauza diferențelor lingvistice.

Sensibilitatea culturală solicită o abordare nuanțată din partea lucrătorilor de tineret. Ei trebuie să fie conștienți de normele culturale, tabuuri și etichete pentru a crea medii incluzive. Neînțelegerile culturale pot întări din neatenție stereotipurile sau pot duce la excludere, subliniind nevoia de competență culturală în activitatea de tineret.

Deși există provocări, publicul țintă prezintă, de asemenea, o mulțime de oportunități pentru munca de tineret de impact. Înțelegerea acestor oportunități este vitală pentru dezvoltarea strategiilor care valorifică potențialul de schimbare și creștere pozitivă.

*Valorificarea conectivității tehnologice:* Grupa de vârstă 15-29 de ani este adesea caracterizată de un grad ridicat de competență tehnologică și conectivitate. Lucrătorii de tineret pot folosi platformele digitale, rețelele sociale și resursele online pentru a facilita schimbul intercultural, a disemina informații și a crea comunități virtuale care depășesc granițele geografice.

Tinerii ca agenți ai schimbării: Tinerii din această categorie de vârstă se află într-un stadiu în care sunt din ce în ce mai împuterniciți să fie agenți ai schimbării. Lucrătorii de tineret își pot valorifica entuziasmul, pasiunea și idealismul pentru a conduce inițiative care contestă stereotipurile, promovează incluziunea și contribuie la transformarea socială pozitivă.

## 1.4. Competența culturală și relevanța ei

În calitate de lucrători de tineret, înțelegerea competenței culturale și a semnificației acesteia este crucială în peisajul în continuă evoluție al diversității culturale. Lucrătorii de tineret trebuie să dobândească cunoștințele și abilitățile necesare pentru a promova competența culturală, permițându-le să interacționeze și să colaboreze eficient cu o populație de tineri diversă.

**„Competența culturală completă nu poate fi niciodată dobândită pe deplin;  
mai degrabă este un proces pe tot parcursul vieții de învățare, creștere și  
schimbare”**

Eleanor W. Lynch și Marci J. Hanson

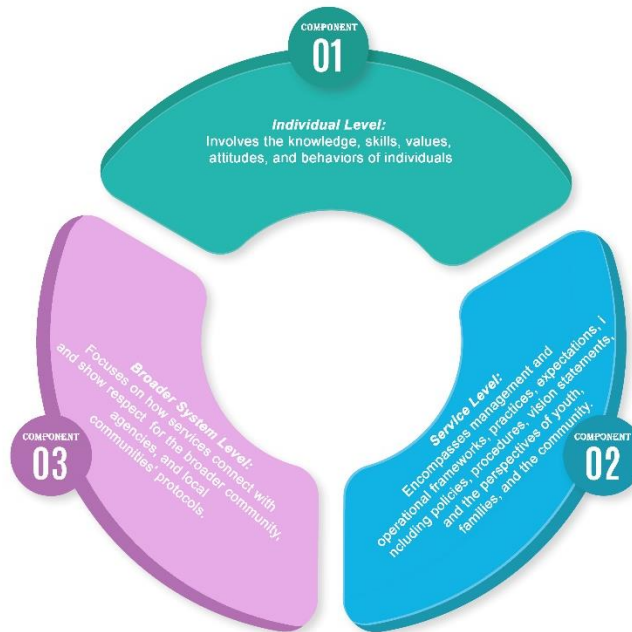
**Competență culturală**, capacitatea de a se angaja în interacțiuni interculturale etice și eficiente atât în contexte personal, cât și profesional, este o abilitate esențială în lumea noastră interconectată. Necesită înțelegerea propriilor valori culturale și perspectivă și înțelegerea modului în care acestea sunt conectate la luarea unor decizii atente, atente și raționale. De asemenea, implică capacitatea de a lucra cu alții în contexte interculturale.

Promovarea competenței culturale ne permite să înțelegem, să comunicăm și să ne angajăm eficient cu persoane din medii culturale diverse. Ne echipează abilitățile de a evalua și înțelege diferențele dintre diferitele culturi și ale noastre. Implicit, perspectivele noastre culturale individuale influențează modul în care interpretăm orice scenariu dat. Este esențial să rețineți că, deși cultura este un factor în interpretarea situațiilor, ea nu dictează doar perspectiva cuiva; istoria personală și personalitatea contribuie în mod semnificativ la acest proces. ([Winton, S. și Lamo, T. 2013](#))

Lucrătorii de tineret care posedă competențe culturale înțeleg, comunică și interacționează eficient cu indivizi din diverse culturi. Bazele competenței culturale se bazează pe principii precum încrederea, respectul pentru diversitate, echitatea, corectitudinea și justiția socială. Competența culturală implică ([Livingstone, R., 2014](#)):

- Recunoașterea propriei perspective asupra lumii.
- Cultivarea atitudinilor pozitive față de distincțiile culturale.
- Dobândirea de cunoștințe despre diverse practici și perspective culturale.
- Dezvoltarea abilităților de comunicare și interacțiune care se extind peste culturi.

Cele trei componente ale competenței culturale cuprind atitudini, abilități și cunoștințe, fiecare esențială la trei niveluri distincte (Livingstone, R., 2014):



Graficul 1. Niveluri de competență culturală

1. **Nivel individual:** Implica cunoștințele, aptitudinile, valorile, atitudinile și comportamentele indivizilor.
2. **Nivel de servicii:** Cuprinde cadrele de management și operaționale, practicile, așteptările, inclusiv politicile, procedurile, declarațiile de viziune și perspectivele tinerilor, familiilor și comunității.
3. **Nivel mai larg de sistem:** Se concentrează pe modul în care serviciile se conectează și arată respect pentru comunitatea mai largă, agențiile și protocoalele comunităților locale.

Identificarea lucrătorilor de tineret competenți din punct de vedere cultural nu implică o simplă listă de verificare, dar putem începe să subliniem atitudinile, abilitățile și cunoștințele necesare. De exemplu, lucrătorii de tineret care demonstrează competență culturală și respect pentru diversitate:

- Să posede o înțelegere și respect pentru istoriile, culturile, limbile, tradițiile și practicile de creștere a copiilor.
- Valorificați diferitele capacități și abilități ale tinerilor.
- Arătați respect față de diferențele din viața de acasă a familiilor.
- Recunoașteți că diversitatea îmbogățește societatea și contribuie la o bază de dovezi valide cu privire la modalitățile de cunoaștere.
- Afișați un angajament continuu de a-și dezvolta competența culturală în colaborare cu familiile și comunitățile.

- Predați, modelați și încurajați competența culturală la tineri, recunoscând importanța acesteia în promovarea unei identități culturale puternice și a unui sentiment de apartenență.
- Angajați-vă într-o reflecție continuă asupra competenței lor culturale și a rolului acesteia în construirea competenței culturale a tinerilor.

Dezvoltarea competenței culturale este esențială pentru promovarea interacțiunilor pozitive în diferite țări. Fiecare țară prezintă o tapiserie culturală unică care cere înțelegere și respect. Îmbrățișarea acestei diversități îmbunătățește colaborarea, facilitează comunicarea eficientă și construiește punți între culturi. Prin promovarea competenței culturale, indivizii și organizațiile pot naviga prin complexitățile țărilor cu sensibilitate și apreciere pentru moștenirea lor bogată.

## 1.5. Toleranță și înțelegere

**Toleranță**, după cum explică [Bennet](#), este așteptarea ca indivizii să accepte convingerile și practicile altora, chiar și atunci când există un dezacord personal puternic. Toleranța depinde de o judecată solidă obținută prin dezbateri publice și nu se extinde la prejudecăți, cărora le lipsesc argumente de încredere. Autorul a subliniat necesitatea unui dezacord motivat, abținerea de la prejudecăți și importanța educației și a dialogului în promovarea unei societăți mai tolerante. Într-o lume aglomerată cu diferențe de rasă, religie, etnie și sisteme de credințe, toleranța devine primordială, promovând un mediu în care diversitatea nu este percepută ca o amenințare, ci ca o sursă de forță.

Trecând dincolo de toleranță, înțelegerea interculturală încurajează indivizii să se implice activ cu diverse culturi. Aceasta implică căutarea de cunoștințe despre obiceiuri, tradiții, moștenire, istorie, tehnologie și valorile care se reflectă în conversațiile și relațiile noastre care modelează diferite comunități. Lucrarea [UNESCO \(2010\)](#) subliniază nevoia în evoluție de a promova înțelegerea interculturală și de a afirma propria identitate culturală, în special în contextul diversității culturale contemporane. În timp ce în trecut, elevii s-ar putea să fi fost înconjurați de un mediu cultural consistent, copiii de astăzi se confruntă cu o expunere constantă la diverse culturi prin diverse canale, necesitând o schimbare în educație către înțelegerea interculturală. Înțelegerea interculturală este esențială pentru demontarea barierelor și pentru a cultiva un sentiment de umanitate comună.

Raportul [UNESCO](#) (2010, p.12-13) din 1996 a introdus patru piloni ai învățării ca bază fundamentală pentru educație. Acești piloni sunt considerați fundamentul pentru promovarea învățării pe tot parcursul vieții și pentru deblocarea întregului potențial al indivizilor, încurajând atât dezvoltarea personală, cât și implicarea societății, cu accent pe dezvoltarea umană durabilă. Cei patru piloni interconectați, fiecare meritând o atenție egală în educație, sunt următorii:

1. **Învățarea de a cunoaște:** Acest pilon cuprinde plăcerea de a învăța, abilitățile de învățare independentă și utilizarea eficientă a TIC, în timp ce educația pentru înțelegerea interculturală presupune dobândirea de cunoștințe despre diferite culturi, compararea diferitelor procese de gândire și promovarea înțelegerii bine gândite.

2. **Învățați să faceți:** Al doilea pilon subliniază aplicarea practică a cunoștințelor. Încurajează indivizii să dezvolte abilități și competențe, transpunând cunoștințele teoretice în acțiuni practice, cu un accent deosebit pe punerea în acțiune a valorilor și cultivarea comportamentelor pozitive și a relațiilor de colaborare, în special într-un context multicultural.
3. **Învățând să fii:** cuprinde călătoria transformatoare de a deveni conștient cultural, de a promova valori și atitudini pozitive și de a dezvolta curajul și angajamentul de a susține aceste valori, subliniind fundamentul esențial al conștientizării de sine pentru înțelegerea celorlalți, recunoscând în același timp interacțiunea reciprocă dintre „a învăța să fii” și „a învăța să trăim împreună.
4. **Învățând să trăim împreună:** Adesea asociat cu educația pentru înțelegerea interculturală, acest pilon evidențiază importanța dezvoltării abilităților sociale, a promovării unui sentiment de comunitate și a promovării colaborării pentru dezvoltarea umană durabilă. Ea implică dezvoltarea înțelegerii, considerației și respectului față de ceilalți, inclusiv credințele, valorile și culturile lor, cu scopul de a preveni conflictele, de a le rezolva pe cale pașnică și de a promova coexistența pașnică, considerând în același timp diferența și diversitatea în mod pozitiv ca oportunități și resurse valoroase pentru binele comun mai degrabă decât ca amenințări.

În timp ce „învățarea să trăim împreună” este frecvent legată de înțelegerea interculturală, raportul subliniază că toți cei patru piloni sunt esențiali. Ei lucrează în tandem pentru a crea un cadru educațional complet care abordează aspectele cu mai multe fațete ale creșterii individuale și ale coeziunii societale.

Toleranța și înțelegerea interculturală sunt principii directoare către viitorul în care diversitatea este celebrată, întărind fundamentele unei societăți globale în care respectul, empatia și cooperarea sunt apreciate.

## 1.6. Contracarea stereotipurilor și prejudecăților

*„Prejudicata etnică este o antipatie bazată pe o generalizare defectuoasă și inflexibilă. Poate fi simțit sau exprimat. Poate fi îndreptată către un grup în ansamblu sau către un individ pentru că este membru al acelui grup” (Allport 1954:9)*

În domeniul proiectelor de muncă pentru tineret care vizează stimularea înțelegerii interculturale și promovarea acceptării diversității, contracarea stereotipurilor și a prejudecăților apare ca un aspect crucial și provocator. Dinamica societăților contemporane dă adesea naștere la noțiuni preconcepute despre diferite grupuri culturale, etnice sau sociale. Lucrătorii de tineret, prin urmare, joacă un rol esențial în dezvoltarea inițiativelor care demontează aceste stereotipuri și prejudecăți, deschizând calea către o comunitate mai incluzivă și armonioasă.

Înțelegerea stereotipurilor și a prejudecăților: înainte de a explora strategiile de combatere a stereotipurilor și a prejudecăților, este esențial să înțelegem natura și impactul acestor fenomene. Stereotipurile sunt generalizări despre atributele sau caracteristicile personale ale unui grup de oameni (Allport 1954). Sunt convingeri despre un anumit grup de oameni, adesea bazate pe presupuneri sau informații limitate.

Stereotipurile societale există cu privire la o gamă largă de grupuri sociale și pot varia în funcție de context sau situație. Multe stereotipuri au o istorie lungă și au fost create ca urmare a unor circumstanțe economice, politice sau sociale specifice. Stereotiparea este un proces cognitiv prin faptul că implică asocierea unei caracteristici cu un grup, dar poate, de asemenea, să implice, să conducă la sau să servească la justificarea unei reacții afective față de oameni din alte grupuri (Allport, 1954; Link și Phelan, 2001).

**Prejudicata**, pe de altă parte, implică opinii sau atitudini preconcepute formate fără cunoștințe sau înțelegeri adecvate, pur și simplu bazate pe apartenența acelei persoane la un anumit grup. De exemplu, oamenii pot avea prejudecăți față de altcineva de altă etnie, sex sau religie.

Caracteristicile comune ale prejudecății includ (Crawford JT, Brandt MJ, 2019):

- Sentimente negative;
- Credințe stereotipe;
- O tendință de a discrimina membrii unui grup.

Acest lucru are o influență foarte puternică asupra modului în care oamenii se comportă și interacționează cu cei care sunt diferiți de ei. La un nivel de bază, poate înăbuși capacitatea unei persoane cu prejudecăți de a afla mai multe despre cei care sunt diferiți de ei înșiși. Drept urmare, îi poate determina să rateze relațiile sau conversațiile care au potențialul de a fi profund împliniți.

## **RECUNOAȘTEREA ȘI CORECTAREA PREJUDEȚILOR TALE**

*Când realizezi că judeci pe altcineva, încearcă să-ți pui următoarele întrebări:*

De ce am acest gând?

Ce dovadă am că judecata mea despre această persoană sau grup este corectă?

Ce nu știu despre această persoană sau grup?

Este posibil să fiu părtinitoare?

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

În contextul relațiilor interculturale, stereotipurile și prejudecățile pot duce la discriminare, părtinire și excludere. Aceste percepții negative împiedică dezvoltarea unor conexiuni reale între indivizi din medii diverse și contribuie la perpetuarea inegalităților sociale. Lucrătorii de tineret implicați în proiecte axate pe înțelegerea interculturală recunosc urgența de a aborda aceste probleme pentru a crea medii în care acceptarea și colaborarea prosperă.

**Provocări și realități:** Contracurarea stereotipurilor și a prejudecăților este o sarcină complexă, deoarece aceste credințe înrădăcinate sunt adesea adânc înrădăcinate în structurile societale și narațiunile istorice. Lucrătorii de tineret se confruntă cu diverse provocări, inclusiv rezistența la schimbare, teama de necunoscut și inegalitățile sistemice. În plus, omniprezența stereotipurilor în mass-media, în educație și în interacțiunile de zi cu zi complică și mai mult sarcina la îndemână.

În contextul proiectelor de muncă pentru tineret, recunoașterea acestor provocări este crucială. Recunoscând complexitățile asociate cu combaterea stereotipurilor și a prejudecăților, lucrătorii de tineret își pot adapta abordările pentru a fi atât nuanțate, cât și eficiente. Jocul de rol și luarea de perspectivă sunt probabil unele dintre cele mai timpurii tehnici de intervenție care trebuie folosite de profesioniștii din educație (Aboud și Levy, 2000).

## **Strategii pentru lucrătorii de tineret pentru combaterea stereotipurilor și prejudecăților:**

### **1. Educație și conștientizare:**

- *Ateliere educaționale:* Proiectați și implementați ateliere care oferă informații precise despre diferite culturi, tradiții și istorii. Încurajând o înțelegere mai profundă a diferitelor comunități, participanții pot contesta stereotipurile existente.
- *Programe de alfabetizare media:* Dotați tinerii cu abilitățile de a analiza critic reprezentările mass-media. Prin deconstruirea stereotipurilor perpetuate în mass-media, tinerii pot deveni consumatori mai exigenți și creatori de conținut.
- *Încorporarea competenței culturale în educația formală:* Colaborează cu instituțiile de învățământ formal pentru a integra competența culturală în curriculum. Acest lucru asigură o abordare susținută și sistematică a combaterii stereotipurilor încă de la o vârstă fragedă.

### **2. Narațiuni personale și experiențe umanizante:**

- *Sesiuni de povestire:* Încurajați persoanele din medii diverse să-și împărtășească narațiunile personale. Poveștile din viața reală umanizează comunitățile, distrugând stereotipurile și stimulând empatia.
- *Proiecte de povestiri comunitare:* Inițiază proiecte bazate pe comunitate în care indivizii creează în colaborare narațiuni care reflectă diversitatea din comunitatea lor. Aceste proiecte servesc ca instrumente puternice pentru a contesta stereotipurile și pentru a construi o narațiune comună a unității.

### **3. Activități și jocuri interactive:**

- *Simulări:* Organizați simulări care contestă stereotipurile și prejudecățile. Aceste activități permit participanților să pășească în pielea altora, promovând empatia și demontând credințele nefondate.
- *Teatru interactiv:* Utilizați tehnici de teatru interactiv pentru a implica participanții în explorarea și provocarea stereotipurilor. Natura captivantă a acestei abordări permite conexiuni emoționale profunde și înțelegere.

### **4. Reflecție critică:**

- *Discuții ghidate:* Creați un spațiu sigur pentru discuții deschise și sincere despre stereotipuri și prejudecăți. Discuțiile ghidate încurajează reflecția critică și examinarea prejudecăților personale.



- *Facilitarea atelierelor de reflecție:* Ateliere de design concentrate în mod special pe auto-reflecție și introspecție. Prin activități ghidate, participanții își pot explora propriile părtiniri și preconcepții, stimulând creșterea personală și conștientizarea.

## 5. Colaborarea cu liderii comunității:

- *Implicarea comunității:* Implicați liderii comunității și influenți în proiect. Sprijinul lor poate amplifica impactul inițiativelor care vizează contracararea stereotipurilor și prejudecăților în cadrul comunității mai largi.
- *Programe de formare în leadership:* Dezvoltați programe de formare în conducere care abordează în mod specific combaterea stereotipurilor. Împuterniciți liderii comunității cu abilitățile de a promova incluziunea și de a contesta practicile discriminatorii.

## 6. Parteneriate și Rețearking:

- *Colaborare cu ONG-uri:* Formați parteneriate cu organizații neguvernamentale specializate în combaterea stereotipurilor și a prejudecăților. Punerea în comun a resurselor și a expertizei poate duce la inițiative mai cuprinzătoare și cu impact.
- *Colaborări internaționale:* promovați colaborări cu organizații la scară internațională. Schimbul de idei și bune practici cu partenerii globali îmbogățește proiectul și aduce o perspectivă mai largă pentru combaterea stereotipurilor.

## 7. Tehnologie și inițiative în rețelele sociale:

- *Campanii online:* Profitați de puterea rețelelor sociale pentru a lansa campanii care provoacă stereotipurile. Angajați un grup divers de influențatori și susținători pentru a amplifica mesajul.
- *Experiențe în realitate virtuală:* Explorați utilizarea realității virtuale pentru a crea experiențe captivante care provoacă stereotipurile. Această abordare inovatoare permite participanților să pășească virtual în diferite contexte culturale, stimulând empatia și înțelegerea.

**Măsurarea impactului:** Contracararea eficientă a stereotipurilor și prejudecăților necesită un angajament pentru evaluarea și evaluarea continuă. Lucrătorii de tineret ar trebui să implementeze mecanisme pentru a măsura impactul inițiativelor lor. Acestea pot include anchete înainte și post-program, interviuri calitative și urmărirea pe termen lung a atitudinilor și comportamentelor participanților. Scopul nu este doar de a cuantifica succesul, ci și de a adapta strategii bazate pe feedback în timp real și dinamica societală în evoluție.

**Strategii pe termen lung:** Pentru a asigura o schimbare de durată, lucrătorii de tineret ar trebui să ia în considerare integrarea strategiilor pe termen lung în proiectele lor:

- *Programe de formare a formatorilor:* Stabiliți programe care antrenează membrii comunității locale să devină susținători pentru combaterea stereotipurilor. Această abordare creează un model sustenabil în care membrii comunității își asumă roluri active în provocarea stereotipurilor.



- *Advocacy pentru politici:* Angajați-vă în eforturile de advocacy pentru a influența politicile care abordează probleme sistemice care contribuie la stereotipuri și prejudecăți. Colaborați cu factorii de decizie pentru a implementa practici incluzive în educație, mass-media și alte sfere influente.

În contextul proiectelor de muncă pentru tineret concentrate pe înțelegerea interculturală și acceptarea diversității, contracararea stereotipurilor și prejudecăților nu este doar o componentă adăugată, ci este o necesitate fundamentală. Prin adoptarea de strategii cu mai multe fațete care cuprind educație, narațiuni personale, activități interactive, colaborare, reflecție critică, integrare a tehnologiei și planificare pe termen lung, lucrătorii de tineret pot contribui activ la demontarea credințelor dăunătoare și la promovarea unei societăți mai incluzive.

Impactul unor astfel de inițiative se extinde dincolo de atitudinile individuale, creând efecte de undă care contribuie la dezvoltarea comunităților caracterizate prin unitate, toleranță și apreciere autentică pentru diversitate. Prin eforturi persistente și atente, lucrătorii de tineret devin catalizatori pentru schimbări pozitive, deschizând calea către un viitor în care stereotipurile și prejudecățile nu dețin nicio putere asupra potențialului de coexistență armonioasă.

## 2. Evaluarea nevoilor participanților

Pentru a stimula înțelegerea reciprocă și a îmbrățișa diversitatea în rândul tinerilor, pasul inițial implică efectuarea unei evaluări cuprinzătoare a nevoilor participanților. Această fază inițială acționează ca bază de bază pentru adaptarea intervențiilor care vizează nu numai abordarea provocărilor specifice, ci și promovarea experiențelor de învățare intenționate.

### 2.1. Efectuarea evaluărilor nevoilor

Potrivit Petersen și Alexander (2001, p. 4), scopul principal al evaluării nevoilor este de a recunoaște și, ulterior, de a aborda nevoile identificate. Kaufman și English (1979, p. 31) au definit evaluarea nevoilor ca un instrument competent în identificarea problemelor valide și practice, menținând în același timp soliditatea filozofică și practică. Această abordare metodologică acționează ca o protecție împotriva urmării unor direcții educaționale ineficiente, conservând astfel timp valoros, resurse și forță de muncă în eforturi potențial zadarnice. În esență, aceste descrieri sugerează că evaluările nevoilor joacă un rol crucial în identificarea și rezolvarea provocărilor semnificative, aliniindu-se atât cu principiile filozofice, cât și cu eficacitatea practică.

Recunoașterea nevoilor unice ale participanților este o condiție prealabilă crucială pentru dezvoltarea de programe interculturale eficiente și concentrate pe diversitate. Procesul de realizare a evaluării nevoilor este o explorare cuprinzătoare care utilizează diverse metodologii, inclusiv sondaje, interviuri și observații. Prin aceste abordări, devin evidente mediile culturale ale participanților, experiențele și domeniile în care simt că este necesară creșterea. Această fază inițială acționează ca o busolă de ghidare, direcționând lucrătorii de tineret să adapteze intervențiile exact la nevoile și aspirațiile specifice ale grupului.

## **Metodologii primare:**

*Sondaje și interviuri:* Implicați participanții în mod activ utilizând sondaje și interviuri pentru a aduna informații despre mediul lor cultural, experiențele și domeniile în care identifică nevoia de îmbunătățire.

Sondajele sunt o metodă larg favorizată în evaluarea nevoilor datorită eficienței lor în obținerea de date cantitative semnificative. Cu toate acestea, confortul lor aparent maschează complexități inerente, făcându-le una dintre cele mai frecvent aplicate greșit metode de colectare a datelor. De asemenea, apar provocări în interpretarea și raportarea rezultatelor sondajului. În ciuda acestor probleme, anchetele pot fi utilizate în mod adecvat și eficient în evaluările nevoilor. Ele oferă un mijloc rentabil de a culege informații de la un număr mare de persoane, adesea cu asistență minimă pentru respondenți. Această eficiență în administrarea unui public larg sporește probabilitatea unor rezultate reprezentative în comparație cu alte metode. Sondajele sunt deosebit de abile în cuantificarea răspunsurilor, cum ar fi atitudinile, percepțiile și nevoile de servicii, în principal datorită dependenței lor de întrebări cu alegere fixă. Există diferite metode de sondaj, inclusiv chestionare prin poștă (chestionare), anchete telefonice și anchete față în față. Chestionarele structurate sau semi-structurate sunt de obicei utilizate, în special cu eșantioane mai mari, deoarece întrebările cu alegere fixă permit o tabulare rapidă. Rezultatele cantitative din sondaje sunt adesea preferate de finanțatori și de părțile interesate externe, deoarece oferă o cantitate măsurată în mod obiectiv a atributului de interes, facilitând comparațiile în diferite domenii sau intervale de timp. Domeniul de aplicare, conținutul și considerentele metodologice, inclusiv cerințele de eșantionare, ar trebui determinate cu atenție în colaborare cu organizațiile sponsorizate și părțile interesate înainte de a întreprinde o evaluare a nevoilor folosind metode de sondaj. Ca pas preliminar, definirea problemelor pe care le va aborda evaluarea este esențială. Sondajele pot adopta diferite metode de interviu, cum ar fi structurate, semi-structurate, deschise sau nestructurate, întrebările structurate fiind favorizate pentru sondajele concentrate cantitativ. Selecția formatelor de întrebări, indiferent dacă sunt deschise sau cu alegere fixă, și importanța pretestării întrebărilor pe un eșantion mic pentru a asigura înțelegerea și interpretarea consecventă de către respondenți sunt considerații critice în procesul de proiectare a sondajului. Odată ce tipul și numărul de întrebări sunt determinate, o atenție deosebită la selecția și dimensiunea eșantionului este primordială (Soriano, 2013, p. 79-81).

*Observare:* Observați interacțiunile din cadrul grupului pentru a identifica potențiale zone de tensiune sau de neînțelegere legate de diversitatea culturală.

Termenul „observare” este folosit aici într-un sens larg, cuprinzând orice metodă de investigație menită să reflecte sau să evalueze starea lucrurilor, recunoscând variațiile în modul în care tehnicile clasifică și cuantifică fenomenele, printre alte atribute cheie. Culegerea de informații nu este un proces simplu, secvențial, pornind de la a decide ce să observăm, apoi observarea și, în final, înregistrarea datelor. În evaluarea nevoilor, strângerea de informații evoluează adesea treptat, utilizând inițial tehnici de observare mai generale și mai deschise și progresând treptat către cele cu un focus mai restrâns și o specificitate mai mare. Procesul de culegere a informațiilor este adaptat pentru a răspunde întrebărilor de evaluare a nevoilor generale, cu datele din observații utilizate în mod iterativ pentru a perfecționa întrebările ulterioare. Acest ciclu iterativ este

influențat de amploarea inițială a întrebărilor de evaluare a nevoilor și de nivelul de specificitate necesar pentru utilizarea eficientă a rezultatelor (Stufflebeam 1985, p. 83-84).

*Profil cultural:* Dezvoltați profiluri ale participanților care includ preferințe culturale, stiluri de comunicare și așteptări, ajutând la personalizarea exercițiilor în consecință.

În contextul mai larg al efectuării evaluărilor nevoilor, recunoașterea importanței profilării culturale apare ca un aspect crucial al planificării strategice și al executării unei evaluări cuprinzătoare. Devine evident că o înțelegere aprofundată a caracteristicilor specifice inerente populației este esențială. Crearea unui profil sociocultural și demografic detaliat adaptat zonei geografice vizate capătă o importanță primordială. Acest proces implică cultivarea unei înțelegeri nuanțate a diversităților inerente în rândul participanților, cuprinzând variații de cultură, religie, gen, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală și etnie.

Dezvoltarea unui profil cultural servește la facilitarea unei abordări mai nuanțate a evaluărilor nevoilor, recunoscând structura complexă a comunității. Respectarea și recunoașterea acestor diferențe formează principiile de bază pentru efectuarea evaluărilor fin adaptate la nevoile și perspectivele unice ale fiecărui subgrup din cadrul populației. Luând în considerare cu meticulozitate implicațiile potențiale ale disparităților culturale, demografice și sociologice, procesul de evaluare a nevoilor poate fi personalizat pentru a asigura incluziunea, relevanța și eficacitatea. Profilarea culturală nu numai că sporește profunzimea înțelegerii, ci și stabilește bazele pentru un proces de evaluare a nevoilor mai clar și mai echitabil, reflectând în mod autentic compoziția diversă a comunității analizate (Barbazette 2006, p. 92-94).

## 2.2. Selecția și adaptarea exercițiilor

Ghidat de intuițiile profunde obținute din evaluarea meticuloasă a nevoilor, narațiunea avansează fără probleme în faza crucială de selectare și adaptare a exercițiilor care se aliniază cu provocările identificate. Acest proces transformator depășește simplul pragmatism; ea întruchipează o formă de artă intenționată modelată de principiile cuprinzătoare subliniate în această secțiune. Accentul central se învâрте în jurul trinității de relevanță, sensibilitate culturală și adaptabilitate, formând fundamentul unei strategii care garantează că fiecare activitate aleasă servește ca răspuns emoționant la nevoile identificate. Această abordare favorizează în cele din urmă un mediu care nu este doar incluziv, ci și susținător.

Criteriul de relevanță își asumă un rol central, determinând lucrătorii de tineret să evalueze critic exercițiile alese pe fundalul provocărilor identificate. Un exercițiu este mai mult decât o activitate; este o soluție personalizată, o alegere intenționată concepută pentru a aborda un aspect specific al nevoilor participanților. Curatarea meticuloasă a activităților asigură că acestea rezonază cu experiențele și aspirațiile participanților, transformând fiecare exercițiu într-o oportunitate semnificativă de creștere și înțelegere.

Sensibilitatea culturală, al doilea pilon al acestei abordări strategice, apare ca o recunoaștere profundă a diversității inerente grupului participant. Exercițiile nu sunt concepute cu o mentalitate unică; mai degrabă, sunt concepute meticulos pentru a încorpora diverse perspective culturale.

Semnificația nuanțelor culturale ar încuraja lucrătorii de tineret să încorporeze elemente în exerciții care reflectă mediile și convingerile variate ale participanților. Procedând astfel, fiecare activitate se transformă într-o punte care leagă indivizii dincolo de granițele culturale, încurajând respectul și înțelegerea reciprocă.

Adaptabilitatea, principiul final, recunoaște natura dinamică a peisajului intercultural. Abilitatea de a ajusta exercițiile ca răspuns la dinamica în evoluție și provocările neprevăzute devine un semn distinctiv al dezvoltării eficiente a programului. Acest lucru ar încuraja lucrătorii de tineret să fie pregătiți să pivoteze în funcție de nevoile în timp real ale grupului. Recunoaște că fiecare participant aduce un set unic de circumstanțe, iar exercițiile trebuie să fie maleabile pentru a se potrivi acestor diversități. Rezultatul este un mediu care nu numai că întâlnește participanții acolo unde se află, ci și evoluează împreună cu ei în călătoria lor către înțelegerea interculturală.

### **Instrucțiuni:**

*Relevanță:* Asigurați-vă că exercițiile abordează în mod direct nevoile identificate și provocările relevante în timpul evaluării nevoilor.

Când se examinează complexitățile selecției și adaptării exercițiilor împreună cu evaluările nevoilor, o analiză nuanțată devine imperativă. În primul rând, discernăm dacă evaluarea nevoilor la îndemână este marcată de complexitate sau simplitate, elucidând trăsăturile definatorii care contribuie la clasificarea acestora. Luați în considerare potențialele avantaje și dezavantaje asociate tranziției între aceste niveluri, luând în considerare factori precum timpul, implicarea personalului și alocarea resurselor. În al doilea rând, delimitați entitățile sau indivizii care necesită evaluarea nevoilor, articulați rațiunea care subliniază necesitatea percepută a acestora și expuneți semnificația atribuită constatărilor ulterioare, împreună cu o evaluare a utilizării anticipate a acestora. În al treilea rând, identificați potențialele limitări intrinsece diferitelor tipuri de evaluări ale nevoilor, examinând aspecte precum validitatea și fiabilitatea judecăților auto-percepute de respondenți. În cele din urmă, pentru fiecare exemplu de evaluări ale nevoilor prezentate, aprofundați în teoriile și ipotezele ideologice sau conceptuale care stau la baza evaluării, identificați literatura relevantă care necesită revizuire de la început și prognozați tipurile de servicii care pot fi recomandate pe baza rezultatelor nevoilor. evaluare (Soriano 2013, p. 18).

*Sensibilitate culturală:* Modificați exerciții pentru a respecta și integra diverse perspective culturale, asigurând incluziunea.

Abilitatea de a evalua nevoile participanților este fundamentală în rolurile de supraveghetori și formatori, constituind o competență care necesită cultivare intenționată mai degrabă decât achiziție ușoară. Dezvoltarea acestei competențe evoluează în timp, influențată de experiențele de viață și de angajamentul de a îmbrățișa diversitatea. În cele mai multe cazuri, indivizii trebuie să-și exprime în mod conștient dorința, intenția și efortul activ de a-și promova și îmbunătăți capacitatea de a evalua nevoile participanților în mod eficient. Această progresie are loc rareori pasiv sau întâmplător. Pentru a perfecționa procesul de evaluare a nevoilor participanților, este nevoie de a ne lărgi perspectivele în mod intenționat, subliniind o apreciere mai profundă și concentrare pe nuanțele sensibilității culturale. Selecția și adaptarea exercițiilor pentru a răspunde nevoilor participanților ar trebui abordată ca un proces educațional deliberat, utilizând strategii proactive, intenționate și intenționate. Aceste strategii ar trebui să aibă rădăcini în sensibilitatea culturală,

asigurându-se că exercițiile selectate se aliniază cu diverse medii și aspirații, promovând un mediu de învățare incluziv și eficient (Hardy & Bobes 2016, p. 14).

*Flexibilitate:* Fiți pregătiți să adaptați exercițiile pe baza dinamicii evolutive a grupului și a provocărilor neprevăzute.

Gestionarea procesului de evaluare a nevoilor este esențială pentru a pregăti un ghid pentru lucrătorii de tineret cu scopul de a utiliza exerciții non-formale pentru înțelegerea interculturală și acceptarea diversității. Majoritatea evaluărilor nevoilor nu sunt implementate exact așa cum sunt propuse și trebuie modificate pentru a permite flexibilitate (Sleezer & Gupta 2014, p. 212).

### 2.3. Tipuri de exerciții non-formale

Esența diversității în abordare apare ca un factor esențial în implicarea captivantă a participanților și încurajarea înțelegerii interculturale autentice. În cadrul acestei secțiuni, este dezvăluit un spectru bogat de exerciții non-formale, constituind o gamă vibrantă, de la jocuri de simulare la schimburi culturale și ateliere de rezolvare a problemelor.

#### Exemple:

- *Jocuri:* Simulări, activități de spargere a gheții și exerciții de rol care simulează scenarii interculturale din lumea reală.

În acest context, termenul „joc” încapsulează un efort colectiv conceput strategic pentru a stimula spiritul de echipă și unitatea în urmărirea unui obiectiv predeterminat. Deseori concepută, cum ar fi angajarea într-o expediție simulată în deșert, această metodă pedagogică oferă o platformă captivantă pentru participanți pentru a-și expune și a-și perfecționa abilitățile de afaceri și interpersonale. Jocurile se dovedesc eficiente pentru formarea echipei și dezvoltarea personală, deoarece accentul se pune mai mult pe proces decât pe obiectivul final. Participanții beneficiază prin luarea deciziilor, colaborarea, comunicarea și generarea de încredere și înțelegere. Jocurile implică adesea echipe în competiții amicale.

- *Spărgătorul de gheață*, de obicei de scurtă durată, servește ca o activitate concepută pentru a atenua reținerea inițială într-o sesiune de formare și/sau pentru a familiariza participanții între ei. Un spărgător de gheață poate fi o activitate ușoară sau legată de subiecte sau obiective de antrenament specifice. Deși este valoros în sine, spărgătorul de gheață devine deosebit de benefic în situațiile în care există tensiune sau rezistență în cadrul unui grup.
- *Jocul de rol* implică indivizi care își asumă roluri specifice într-un scenariu dat, cum ar fi un reprezentant al serviciului pentru clienți într-un schimb cu un client supărat. După ce rolul este pus în aplicare, se discută abordarea rolului și se oferă feedback constructiv. Jocul de rol poate fi repetat cu diferite abordări sau ajustări bazate pe feedback-ul primit. În esență, jocul de rol este o interacțiune improvizată care provoacă un comportament realist în condiții controlate (și sigure).
- *Simularea*, pe de altă parte, este o metodologie folosită pentru a înțelege interconexiunea componentelor dintr-un sistem sau proces. Simulările, distincte de jocuri, utilizează un model care reprezintă sau oglindește anumite aspecte ale realității, dacă nu neapărat în conținut.

Învățarea are loc prin studiul efectelor schimbărilor asupra unuia sau mai multor factori ai modelului. Simulările sunt utilizate în mod obișnuit pentru a testa ipotezele privind dinamica sistemului, adesea numite „ce ar fi dacă?” analiză sau pentru a explora scenariile cele mai bune/cel mai rău caz (Barbazette 2006, p. 185-186)

**Schimb cultural:** facilitați schimburile structurate în care participanții împărtășesc aspecte ale culturii lor, favorizând înțelegerea reciprocă.

Schimbul cultural servește ca o platformă dinamică pentru facilitarea interacțiunilor structurate între participanți, oferind o oportunitate de împărtășire a diverselor aspecte culturale. Acest schimb intenționat și organizat creează un spațiu pentru ca indivizii să discute și să prezinte în mod deschis elementele din mediul, tradițiile și obiceiurile lor unice. Scopul principal este de a stimula înțelegerea reciprocă între participanți, încurajându-i să exploreze și să aprecieze bogata tapiserie a diversității culturale din cadrul grupului. Prin acest schimb, participanții nu numai că obțin o perspectivă asupra valorilor, credințelor și practicilor celorlalți, ci și dezvoltă un sentiment sporit de conștientizare și sensibilitate culturală.

**Ateliere de rezolvare a problemelor:** Exerciții de colaborare care facilitează munca interculturală în echipă.

Atelierele de rezolvare a problemelor sunt exerciții de colaborare și antrenante concepute pentru a provoca participanții să abordeze în mod colectiv complexitățile interculturale. În aceste ateliere, sunt prezentate scenarii sau provocări, necesitând participanților să navigheze și să rezolve problemele care decurg din diferențele culturale. Accentul stă în stimularea muncii în echipă, a abilităților de comunicare și de rezolvare a problemelor într-un context multicultural. Participanții sunt încurajați să-și pună în comun diverse perspective, bazându-se pe mediile lor culturale pentru a concepe soluții inovatoare. Aceste ateliere de lucru depășesc discuțiile teoretice, oferind o experiență practică, interactivă, simulând provocările interculturale din lumea reală. Lucrând împreună pentru a depăși aceste provocări, participanții nu numai că își îmbunătățesc capacitățile de rezolvare a problemelor, ci și dezvoltă o înțelegere și o apreciere mai profundă pentru diverse abordări de abordare a problemelor complexe într-un cadru multicultural. În general, atelierele de rezolvare a problemelor servesc ca o cale practică și transformatoare pentru construirea abilităților esențiale și promovarea colaborării eficiente în medii interculturale.

## 2.4. Colectarea feedback-ului participanților

Prin sondaje și sesiuni de reflecție, lucrătorii de tineret pot evalua impactul exercițiilor și structura generală a programului. Această buclă continuă de feedback asigură că programul rămâne receptiv la nevoile în evoluție ale participanților, permițând rafinarea și îmbunătățirea continuă.

Feedback-ul servește drept canal pentru transmiterea informațiilor și datelor acumulate în timpul procesului de evaluare a nevoilor, cu interpretarea ulterioară care duce la formularea de recomandări integrate în planul general de formare. În domeniul competențelor de evaluare a nevoilor de bază, competența constă în orchestrarea unei întâlniri de feedback pentru interpretarea datelor. Aceasta implică analizarea datelor sondajului și prezentarea de recomandări formatorilor, susținute de conștientizarea opiniilor dinaintea sondajului, analiza adevărată a datelor și dorința de

a justifica interpretările. La un nivel mai avansat, competența avansată de evaluare a nevoilor implică coordonarea unei întâlniri cuprinzătoare de feedback cu supraveghetorii programului de formare pentru a descifra datele sondajului. Această competență avansată cuprinde o înțelegere nuanțată a dinamicii întâlnirilor de feedback, tehnici de anchetă statistică și angajamentul de a promova consensul de grup, asigurându-se că recomandările nu sunt doar bazate pe date, ci și aliniate cu nevoile educaționale mai largi. Practicianul avansat se caracterizează printr-o disponibilitate de a explora interpretări alternative de date și o hotărâre de a facilita luarea deciziilor prin consens în cadrul grupului, evitând impunerea de alegeri membrilor săi.

### **Mecanisme de feedback:**

*Sondaje:* Utilizați sondaje anonime pentru a aduna feedback cu privire la eficacitatea exercițiilor și a programului general.

Folosirea strategică a sondajelor este o abordare metodică pentru a colecta feedback sincer cu privire la eficacitatea exercițiilor și a programului general. Utilizarea sondajelor anonime oferă participanților o platformă confidențială pentru a-și exprima opiniile și perspectivele fără teama de a fi judecați. Aceste sondaje servesc ca instrumente de neprețuit pentru evaluarea impactului exercițiilor specifice, identificarea zonelor de forță și identificarea aspectelor care pot necesita rafinare. Asigurarea anonimatului crește probabilitatea ca participanții să ofere feedback deschis și sincer, oferind o înțelegere cuprinzătoare a experiențelor lor. Rezultatele sondajului devin o resursă valoroasă pentru evaluarea programului, permițând lucrătorilor de tineret să ia decizii în cunoștință de cauză, să implementeze îmbunătățiri vizate și să adapteze exercițiile viitoare pentru a răspunde mai bine nevoilor și preferințelor diverse ale participanților. În esență, sondajele acționează ca un mecanism de feedback dinamic, favorizând un ciclu continuu de evaluare, rafinare și îmbunătățire în cadrul programului pentru tineret.

*Sesiuni de reflecție:* Includeți sesiuni regulate de reflecție pentru a încuraja dialogul deschis despre experiențele și perspectivele dobândite ale participanților.

Integrarea sesiunilor regulate de reflecție în programul programului este o strategie deliberată menită să stimuleze dialogul deschis despre experiențele și perspectivele participanților. Aceste sesiuni dedicate oferă indivizilor oportunități structurate de a reflecta colectiv și individual asupra călătoriei lor în cadrul programului. Încurajând participanții să-și împărtășească gândurile și perspectivele, aceste sesiuni de reflecție devin forumuri neprețuite pentru a dezvălui creșterea personală, înțelegerea culturală și dobândirea de noi abilități. Programarea intenționată a acestor sesiuni nu numai că oferă participanților un spațiu pentru a-și articula experiențele, dar promovează și un sentiment de comunitate și de învățare comună. Prin discuții facilitate, participanții pot explora nuanțele călătoriei lor colective, favorizând o conexiune mai profundă și înțelegere reciprocă. Prin urmare, sesiunile de reflecție apar ca componente dinamice care contribuie nu numai la dezvoltarea individuală, ci și la coeziunea și bogăția generală a mediului de învățare al programului.

*Adaptare:* Acționați pe baza feedback-ului primit, făcând ajustările necesare exercițiilor și structurii programului.

Îmbrățișând o abordare proactivă a îmbunătățirii continue, principiul adaptării implică luarea de măsuri prompte și atentă ca răspuns la feedback-ul primit. Prin implicarea activă cu perspectivele și perspectivele împărtășite de participanți, lucrătorii de tineret pot identifica domenii de îmbunătățire atât în cadrul exercițiilor individuale, cât și în structura mai largă a programului. Natura iterativă a acestui proces asigură că programul rămâne dinamic și receptiv la nevoile și preferințele în evoluție ale participanților. Ea implică angajamentul de a face ajustările necesare, fie că sunt perfecționări ale exercițiilor specifice, modificări ale structurii generale sau introducerea de elemente inovatoare pentru a îmbunătăți implicarea și rezultatele învățării. Etosul adaptării subliniază angajamentul de a crea un program care nu este static, ci evoluează pe baza feedback-ului în timp real, creând un mediu care este receptiv, centrat pe participant și rafinat continuu pentru un impact optim. Prin această abordare adaptativă, programul de tineret se străduiește pentru excelență continuă, asigurându-se că rămâne relevant, eficient și adaptat nevoilor diverse ale participanților săi.

### 3. Proiectarea exercițiilor non-formale eficiente

În peisajul dinamic al activității pentru tineret, în special în balcanii bogati și diversificați din punct de vedere cultural, rolul educației non-formale este esențial. Acest capitol, înrădăcinat în etosul înțelegerii interculturale și al acceptării diversității, urmărește să ghideze lucrătorii de tineret prin nuanțele conceperii de exerciții non-formale eficiente. Scopul nostru nu este doar de a informa, ci de a transforma, echipând practicienii cu abilitățile necesare pentru a naviga și a îmbogăți dialogul intercultural între tinerii din Balcani.

Regiunea Balcanică, cunoscută pentru istoria sa complexă și bogata tapiserie culturală, prezintă provocări și oportunități unice pentru activitatea de tineret. În acest context, educația non-formală apare ca un instrument puternic pentru a elimina diviziunile, a promova incluziunea și a cultiva un sentiment de comunitate comună. Exercițiile și metodologiile prezentate în acest capitol sunt concepute pentru a încuraja tinerii să se implice în mod critic și plin de compasiune cu lumea din jurul lor, punând bazele unui viitor european mai empatic și unit.

Capitolul este structurat în șase subcapitole cheie, fiecare abordând un aspect critic al activității de tineret în Balcani. De la construirea de punți între comunități până la promovarea relațiilor de bună vecinătate, fiecare secțiune analizează instrumente pedagogice specifice și obiective de învățare adaptate nevoilor unice ale regiunii. Aceste secțiuni nu sunt doar cadre teoretice, ci se bazează pe strategii practice, acționabile, care pot fi adaptate la diferite contexte din Balcani.

Un accent semnificativ este pus pe selecția instrumentelor pedagogice. Aceste instrumente sunt alese pentru eficacitatea lor dovedită în implicarea tinerilor în moduri semnificative și transformatoare. De la jocuri de rol care permit participanților să pășească în pielea altora până la discuții interactive care provoacă noțiuni preconcepute, fiecare instrument este selectat pentru a rezona cu experiențele diverse ale tinerilor din Balcani.

În plus, capitolul abordează rolul crucial al formatorilor și organizatorilor în facilitarea acestor exerciții. Acesta subliniază competențele necesare formatorilor, asigurându-se că aceștia nu numai



că sunt cunosători în domeniile lor respective, ei și că sunt calificați în gestionarea dinamicii diverselor grupuri. Orientările pentru organizatorii de formare oferă un plan pentru crearea unor medii propice pentru angajamente deschise, respectuoase și fructuoase.

În cele din urmă, capitolul delimitează profilul ideal al cursanților. Recunoscând diversitatea tinerilor din Balcani, ea subliniază importanța incluziunii în selecția participanților. Scopul este de a reuni un mozaic de perspective, asigurând un dialog bogat, cu mai multe fațete, care reprezintă cu adevărat tapiseria variată a Balcanilor.

În esență, acest capitol este mai mult decât un ghid; este un apel la acțiune pentru lucrătorii de tineret din Balcani pentru a promova medii în care tinerii pot explora, înțelege și aprecia diversitatea din jurul lor. Prin valorificarea puterii educației non-formale, ne propunem să dotăm tinerii cu instrumentele pentru a construi un viitor care are rădăcini în toleranță, empatie și înțelegere reciprocă.

### 3.1. Construirea de poduri între comunități

**Principii:** Concentrați-vă pe stimularea înțelegerii și reconcilierii între diverse comunități. Subliniați importanța empatiei, ascultării active și dialogului deschis.

**Obiective de învățare:**

- Pentru a dezvolta abilități de comunicare eficientă și empatie.
- Să înțeleagă și să aprecieze diverse perspective și istorii.
- Pentru a crea o platformă pentru experiențe împărtășite și rezolvarea de probleme prin cooperare.

**Instrumente pedagogice:** Activități de joc de rol, forumuri de dialog intercomunitar, proiecte de colaborare și sesiuni de împărtășire a poveștilor.

**Cerințe pentru antrenor:** Formatorii ar trebui să aibă experiență în soluționarea conflictelor, pregătire pentru empatie și să fie calificați în facilitarea discuțiilor sensibile.

**Ghid pentru organizatorii de formare:** Asigurați un spațiu neutru și sigur, asigurați o reprezentare diversă și furnizați resurse pentru acțiuni ulterioare.

**Profilul stagiului:** Persoane deschise la dialog, cu experiență sau interes pentru munca în comunitate și dorința de a contesta părțirile personale.

### 3.2. Promovarea incluziunii

**Principii:** Asigurați-vă că activitățile sunt accesibile și captivante pentru toți, indiferent de fundal. Încurajați participarea, vocea și vizibilitatea tuturor membrilor grupului.

**Obiective de învățare:**

- Pentru a ne asigura că fiecare participant se simte apreciat și ascultat.

- Să cultivăm un mediu în care diversitatea este celebrată și utilizată ca punct forte.
- Pentru a dezvolta abilități de conducere incluzivă și de facilitare în rândul lucrătorilor de tineret.

**Instrumente pedagogice:** Exerciții de teambuilding incluzive, ateliere de diversitate, discuții interactive despre incluziune și activități bazate pe scenarii.

**Cerințe pentru antrenor:** Formatorii trebuie să aibă cunoștințe despre diversitate și principii de incluziune și să posede abilități în gestionarea diverselor grupuri.

**Ghid pentru organizatorii de formare:** Creați un mediu incluziv, oferiți opțiuni de accesibilitate și asigurați-vă că materialele sunt sensibile din punct de vedere cultural.

**Profilul stagiatarului:** Participanții ar trebui să provină din medii diverse, deschiși să învețe despre ceilalți și să se angajeze să promoveze incluziunea.

### 3.3. Promovarea relațiilor de bună vecinătate

**Principii:** Subliniați importanța respectului reciproc, înțelegerii și cooperării între țările și culturile vecine.

**Obiective de învățare:**

- Să promoveze atitudini și comportamente pozitive față de comunitățile învecinate.
- Pentru a risipi stereotipurile și pentru a construi o bază pentru o coexistență pașnică pe termen lung.
- Să dezvolte strategii pentru inițiative de colaborare și proiecte transfrontaliere.

**Instrumente pedagogice:** Exerciții de colaborare transfrontalieră, programe de schimb cultural și ateliere de lucru despre istoria regională și moștenirea comună.

**Cerințe pentru antrenor:** Formatorii au nevoie de experiență în politici și culturi regionale, cu abilități diplomatice puternice și cunoștințe ale contextelor istorice.

*Ghidul organizatorilor de formare:* Încurajați reprezentarea din diferite regiuni, creați un program care să permită o explorare culturală cuprinzătoare și planificați potențialele bariere lingvistice.

*Profilul stagiatarului:* Persoane din diferite regiuni balcanice, interesate de cooperare și înțelegere regională și capabile să se implice respectuos.

### 3.4. Democrația în acțiune

**Principii:** Concentrați-vă pe luarea deciziilor participative, respectul pentru diverse opinii și implicarea civică activă.

**Obiective de învățare:**

- Să înțeleagă principiile democrației și aplicarea lor în viața de zi cu zi.

- Să împuternicească tinerii să se implice în procese democratice și în conducerea comunității.
- Pentru a dezvolta gândirea critică și abilitățile de dezbateri.

**Instrumente pedagogice:** Parlamente simulate, cluburi de dezbateri, ateliere de responsabilitate civică și simulări de vot.

**Cerințe pentru antrenor:** Formatorii ar trebui să aibă experiență în științe politice, educație civică și experiență în procese democratice.

**Ghid pentru organizatorii de formare:** Asigurați un cadru neutru din punct de vedere politic, oferiți resurse pe principii democratice și creați oportunități de aplicare practică.

**Profilul stagiului:** Tineri interesați de politică și democrație, cu dorința de a se angaja în dezbateri și un angajament față de responsabilitatea civică.

### 3.5. Educație civică și cetățenie activă

**Principii:** Subliniați rolul indivizilor în modelarea societății, promovarea responsabilității civice și implicarea comunității.

**Obiective de învățare:**

- Să înțeleagă drepturile și responsabilitățile cetățenilor într-o societate democratică.
- Să încurajeze participarea activă la dezvoltarea comunității și inițiativele civice.
- Pentru a stimula sentimentul de apartenență și de contribuție la comunitatea europeană mai largă.

**Instrumente pedagogice:** Proiecte de servicii comunitare, ateliere de lucru privind drepturile și îndatoririle civice, sesiuni interactive de activism social și formare în jurnalism cetățean.

**Cerințe pentru antrenor:** Formatorii trebuie să aibă experiență în educație civică, organizare comunitară și activism social.

**Ghid pentru organizatorii de formare:** Oferiți oportunități practice de angajament civic, facilitați conexiunile cu organizațiile locale și asigurați un mediu de învățare favorabil.

**Profilul stagiului:** Persoane motivate cu un interes pentru dezvoltarea comunității, probleme sociale și un impuls pentru cetățenia activă.

### 3.6. Rolul tineretului în modelarea Europei

**Principii:** Încurajează implicarea activă și orientată spre viitor în afacerile europene, subliniind impactul tineretului asupra politicilor viitoare și asupra schimbărilor societale.

**Obiective de învățare:**

- Dezvoltarea unei înțelegeri a integrării europene și a implicațiilor acesteia pentru Balcani.

- Pentru a inspira implicarea activă în programele și inițiativele europene pentru tineret.
- Să împuternicească tinerii ca agenți ai schimbării în comunitățile lor și nu numai

**Instrumente pedagogice:** Jocuri de simulare ale Uniunii Europene, ateliere de lucru privind instituțiile și politicile europene, forumuri pentru conducerea tinerilor și planificarea proiectelor Erasmus+.

**Cerințe pentru antrenor:** Formatorii ar trebui să cunoască structurile Uniunii Europene, politicile de tineret și să aibă experiență în activitatea internațională de tineret.

**Ghid pentru organizatorii de formare:** Evidențiați oportunitățile pentru tineri în programele europene, facilitați crearea de rețele și oferiți îndrumări pentru accesarea resurselor UE.

**Profilul stagiului:** Tineri cu un interes puternic pentru afacerile europene, potențial de conducere și o viziune pentru rolul lor în modelarea viitorului Europei.

### **Principalele obiective de învățare pentru promovarea incluziunii**

Obiectivele cheie de învățare pentru promovarea incluziunii includ:

*Asigurarea că fiecare participant se simte apreciat și ascultat:* Acest obiectiv se concentrează pe crearea unui mediu în care toți participanții, indiferent de mediul lor, simt că opiniile și contribuțiile lor sunt apreciate și luate în considerare.

*Cultivarea unui mediu în care diversitatea este celebrată și utilizată ca punct forte:* Aceasta implică recunoașterea și evaluarea diverselor perspective și experiențe pe care le aduce fiecare participant. Acesta urmărește să stimuleze o apreciere a modului în care aceste diferențe contribuie pozitiv la dinamica grupului și la experiențele de învățare.

*Dezvoltarea abilităților de conducere incluzivă și de facilitare în rândul lucrătorilor de tineret:* Acest obiectiv este de a dota lucrătorii de tineret cu abilitățile și cunoștințele necesare pentru a gestiona și a facilita în mod eficient diverse grupuri. Acesta include instruirea acestora pentru a fi sensibili la nevoile diferitelor grupuri și indivizi, asigurând o participare echitabilă și abordarea oricărui părtiniri sau prejudecăți care pot apărea.

### **Metode eficiente de predare a cetățeniei active**

Pentru a preda eficient cetățenia activă, în special în contextul educației non-formale pentru tineri din Balcani, mai multe instrumente și metode pedagogice sunt deosebit de utile:

*Proiecte de servicii comunitare:* Implicarea tinerilor în proiecte de serviciu comunitar îi ajută să înțeleagă impactul acțiunilor lor asupra comunității lor. De asemenea, dezvoltă un simț al responsabilității și al proprietății față de problemele societale.

*Ateliere de lucru privind drepturile și îndatoririle civice:* Desfășurarea de ateliere interactive care educă tinerii despre drepturile și responsabilitățile lor ca cetățeni favorizează înțelegerea cadrului legal și etic în care funcționează societățile.

*Sesiuni interactive despre activismul social:* Sesiunile interactive care implică discuții, dezbateri și brainstorming privind activismul social îi încurajează pe tineri să se implice în problemele sociale în mod critic și creativ.

*Formare în jurnalism pentru cetățeni:* Instruirea în jurnalismul cetățenesc, inclusiv blogging, vlogging și utilizarea rețelelor sociale pentru schimbarea socială, dă putere tinerilor să conștientizeze și să influențeze opinia publică asupra problemelor care contează pentru ei.

*Exerciții de joc de rol și simulare:* Aceste exerciții pot fi folosite pentru a simula procese civice, cum ar fi alegerile sau ședințele de consiliu, ajutând participanții să înțeleagă cum sunt luate deciziile și importanța participării.

*Cluburi de dezbateri și activități de vorbire în public:* Încurajarea tinerilor să participe la dezbateri și la activități de vorbire în public ajută la dezvoltarea capacității lor de a-și articula gândurile, de a-și apăra punctele de vedere și de a se angaja într-un dialog constructiv.

*Implicarea cu guvernarea locală:* Facilitarea oportunităților pentru tineri de a interacționa cu structurile locale de guvernare, cum ar fi participarea la reuniunile consiliului sau întâlnirea cu reprezentanții locali, poate oferi perspective practice asupra modului în care funcționează guvernarea și implicarea civică.

*Planificarea și implementarea proiectului:* Implicarea tinerilor în planificarea, executarea și evaluarea proiectelor mici îi poate învăța despre aspectele practice ale angajamentului civic și despre importanța planificării, a muncii în echipă și a responsabilizării.

## **Cum pot concepe un exercițiu privind construirea de punți între comunități?**

Proiectarea unui exercițiu privind construirea de punți între comunități, în special în contextul educației non-formale din Balcani, implică crearea unei activități care încurajează înțelegerea, empatia și dialogul între diverse grupuri. Iată o abordare pas cu pas pentru proiectarea unui astfel de exercițiu, pornind de la principiile și obiectivele subliniate în ghidul „Proiectarea exercițiilor non-formale eficiente”:

### **Pasul 1: Definiți obiectivele exercițiului**

*Dezvoltați abilități de comunicare eficientă și empatie:* Concentrați-vă pe îmbunătățirea capacității participanților de a asculta activ și de a se exprima într-un mod care este respectuos și empatic.

*Înțelegeți și apreciați diversele perspective și istorii:* Încurajați participanții să învețe despre și din diversele medii și experiențe ale altora.

*Creați o platformă pentru experiențe împărtășite și rezolvarea cooperativă a problemelor:* Scopul de a oferi participanților oportunități de a lucra împreună la obiective sau provocări comune.

### **Pasul 2: Alegeți instrumentele pedagogice adecvate**

*Activități de joc de rol:* Dezvoltați scenarii care impun participanților să își asume rolurile unor indivizi din diferite comunități. Acest lucru îi poate ajuta să înțeleagă diverse perspective și provocări cu care se confruntă ceilalți.

*Forumuri de dialog intercomunitar:* organizați forumuri în care participanții din medii diferite pot discuta despre diverse subiecte, să-și împărtășească poveștile și să abordeze concepțiile greșite.

*Proiecte de colaborare:* Implicați participanții în proiecte care necesită cooperare și interacțiune între diferite grupuri, promovând munca în echipă și înțelegerea reciprocă.

*Sesiuni de împărtășire a poveștilor:* Creați un spațiu sigur pentru participanți pentru a împărtăși povești personale care reflectă mediul lor cultural, experiențele și punctele de vedere.

### **Pasul 3: Ghid pentru formatori și organizatori**

*Cerințe pentru antrenor:* Asigurați-vă că formatorii sunt calificați în rezolvarea conflictelor, formarea empatiei și facilitarea discuțiilor sensibile. Ei ar trebui să fie abili în gestionarea dinamicii grupului și în încurajarea participării incluzive.

*Ghid pentru organizatorii de formare:* Organizați exercițiul într-un spațiu neutru și sigur, asigurați o reprezentare diversă în rândul participanților și furnizați resurse pentru acțiuni ulterioare. Este esențial să creăm o atmosferă de încredere și respect.

### **Pasul 4: Profilul stagiului**

Recrutați participanți care sunt deschiși la dialog, au experiență sau interes în munca în comunitate și sunt dispuși să conteste părțile personale. Diversitatea în grupul de participanți este cheia succesului exercițiului.

### **Pasul 5: Executarea exercițiului**

*Introducere:* Începeți cu un spărgător de gheață pentru a construi confort și conexiune între participanți.

*Activități:* desfășurați jocurile de rol, discuțiile și proiectele de colaborare planificate. Facilitați și ghidați aceste activități pentru a vă asigura că sunt aliniate cu obiectivele de învățare.

*Debriefing:* După fiecare activitate, organizați o sesiune de debriefing. Discutați ceea ce a fost învățat, provocările cu care s-a confruntat și perspectivele dobândite. Încurajați reflecția asupra modului în care aceste învățări pot fi aplicate în situații din lumea reală.

*Închidere:* Încheiați cu o sesiune care rezumă principalele concluzii și se discută potențialii pași următori sau acțiunile pe care participanții le pot întreprinde în comunitățile lor.

### **Pasul 6: Urmărire**

Încurajează angajamentul și dialogul continuu între participanți. Acest lucru poate fi facilitat prin grupuri de social media, întâlniri regulate sau proiecte de colaborare care se extind dincolo de exercițiul inițial.

### **Considerații suplimentare**

*Sensibilitate la contextul local:* Fiți atenți la contextul istoric și cultural din Balcani, adaptând exercițiul să fie relevant și respectuos.

*Flexibilitate:* Fiți pregătit să adaptați exercițiul pe baza feedback-ului și dinamicii participanților în timpul sesiunii.

## 4. Planificarea și facilitarea sesiunilor

### 4.1. Stabilirea obiectivelor

Obiectivele de învățare sunt declarații despre ceea ce cursanții vor ști, înțelege sau vor putea face ca urmare a angajării în sesiune. Obiectivele de învățare bine definite sunt esențiale pentru sesiune, deoarece obiectivele vor oferi o claritate cu privire la scopul sesiunii, vor ghida dezvoltarea/alegerea materialului de învățare adecvat, metodelor și conținutului general, iar obiectivele de învățare vor stabili, de asemenea, responsabilitate între facilitator și cursant<sup>1</sup>.

Obiectivele sesiunii ar trebui să fie atât răspunsul la nevoile participanților, cât și obiectivele generale ale activității educaționale, cursului, proiectului sau altui tip de activitate din care face parte sesiunea. În plus, obiectivele ar trebui să fie în concordanță cu obiectivele generale ale educației non-formale. Prin urmare, există mai multe puncte integrante care ar trebui luate în considerare la stabilirea obiectivelor pentru o sesiune.

În primul rând, atunci când se abordează nevoile evaluate în avans ale cursanților, următoarele aspecte ar trebui să fie luate în considerare la stabilirea obiectivelor unei sesiuni:

- Contextul/experiențele profesionale și educaționale existente ale participanților
- Obiectivele de dezvoltare profesională ale participanților
- Obiectivele de dezvoltare personală ale participanților

În al doilea rând, obiectivele generale ale întregii activități/curs/proiect etc. ar trebui luate în considerare la stabilirea obiectivelor unei sesiuni:

- Obiectivele unei sesiuni ar trebui să fie relevante pentru obiectivele principale ale activității/cursului/proiectului etc.
- Obiectivele unei sesiuni trebuie să fie coerente cu obiectivele altor sesiuni, pentru a avea un flux logic și susținere reciprocă a sesiunilor și a obiectivelor acestora pe parcursul întregii activități educaționale/curs/proiect etc.

În al treilea rând, obiectivele unei sesiuni ar trebui să fie construite pe principiile și obiectivele calității educației non-formale:

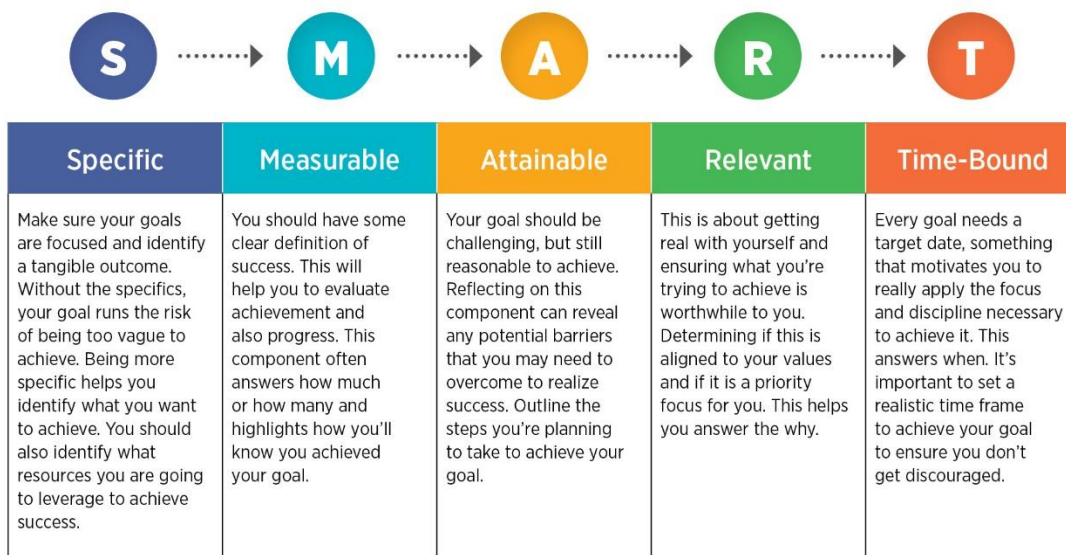
- Obiectivele unei sesiuni ar trebui să includă expertiza și/sau dezvoltarea competențelor soft în rândul cursanților.
- Obiectivele trebuie să fie realiste și realizabile, având în vedere contextul și nevoile participanților, în conformitate cu timpul și mediul disponibil al sesiunii, și susținute de contextul întregii activități educaționale/curs/proiect etc.
- Obiectivele ar trebui să fie măsurabile, ceea ce înseamnă că măsurarea impactului pe termen scurt și lung ar trebui să indice dacă obiectivele unei sesiuni au fost atinse și în ce măsură.
- Obiectivele trebuie să fie specifice și clar descrise și structurate, atât pentru a fi bine înțelese de către facilitator, cât și de către cursanți.

---

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

- Obiectivele ar trebui să permită spațiu pentru implicarea individuală a cursanților și să fie în conformitate cu valorile asociate cu drepturile omului.

Structura descrisă mai sus pentru stabilirea obiectivelor unei sesiuni este structurată în 3 secțiuni: nevoi/fondul cursanților, contextul întregii activități educaționale și standarde/obiective de calitate ale educației non-formale. Oricât de utilă ar fi această structură datorită faptului că este convenabilă, există un mod clasic de stabilire a oricăror obiective (sau scopuri), care este așa-numitul model SMART<sup>2</sup>(vezi poza de mai jos).



Modelul SMART, folosit în mod obișnuit pentru stabilirea obiectivelor, dar poate fi ușor adaptat pentru stabilirea obiectivelor de învățare, include majoritatea aspectelor descrise în structura dată anterior pentru stabilirea obiectivelor de învățare ale unei sesiuni. Prin urmare, ar trebui făcută o ușoară ajustare a modelului SMART pentru stabilirea obiectivelor de învățare ale unei sesiuni, încorporând relevanța față de contextul și nevoile cursanților, relevanța față de obiectivele întregii activități de învățare/curs/proiect și, pentru să fie în conformitate cu alte standarde de calitate ale educației non-formale, cum ar fi să fie în conformitate cu valorile drepturilor omului. Cu toate acestea, acest model este vizibil mai memorabil având în vedere numele și structura sa, prin urmare, versiunea adaptată propusă a acestuia poate fi foarte utilă ca bază/structură pentru stabilirea obiectivelor unei sesiuni educaționale.

## 4.2 Proiectarea unui plan de sesiune

Alegerea metodelor specifice sesiunii și a aspectelor asociate trebuie să fie într-o corelație de ansamblu cu obiectivele principale ale sesiunii și să vizeze atingerea acelor obiective stabilite.

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



Metodele ar trebui să sprijine principiile educației non-formale și standardele de calitate, cum ar fi:

- Metodele educaționale trebuie dezvoltate, educatori cu experiență și/sau testate, aspectul lor educațional trebuie definit și vizibil.
- Metodele și conținutul sesiunii trebuie să fie în concordanță cu competențele facilitatorului, pentru a asigura o facilitare calitativă și realizarea unui potențial ridicat al metodelor utilizate.
- Metodele ar trebui adaptate la nevoile specifice ale cursanților – pentru a răspunde la obiectivele lor de învățare și pentru a răspunde nevoilor lor fizice pentru o învățare productivă.
- Metodele ar trebui să permită spațiu pentru flexibilitate, dacă este necesar, în funcție de cursanții individuali sau de procesul de grup
- Metodele ar trebui să fie captivante pentru participanți și să promoveze participarea activă și învățarea
- Metodele ar trebui să includă învățarea colaborativă între egali sau în grup pentru a promova schimbul și interacțiunea
- Metodele ar trebui să fie practice, bazate pe o abordare experiență (învățare prin practică).
- Metodele ar trebui să fie transferabile în contexte din viața reală, direct sau metaforic
- Punctele de reflecție ar trebui să fie în concordanță cu experiențele și rezultatele învățării posibile și chiar neașteptate ale cursanților

O structură clară și adecvată din punct de vedere pedagogic a unei sesiuni este unul dintre aspectele integrante ale unei sesiuni de succes și productive. Facilitatorul trebuie să aibă întotdeauna în vedere o structură clară, pentru a facilita activitatea în mod corespunzător și pentru a putea sprijini procesul de învățare al participanților în cea mai mare măsură posibilă, bineînțeles, în funcție de alți factori.

De obicei, sesiunea de educație non-formală ar trebui să fie structurată în funcție de următoarele elemente:

- Un impuls de energie sau o încălzire a grupului, de obicei cu utilizarea unui energizant foarte scurt (max. 5 minute). Acest element este suplimentar și opțional, menit să stimuleze mintea și corpul. Acest element ar trebui inclus numai atunci când este cazul în ceea ce privește următoarea temă a sesiunii și atunci când facilitatorul poate simți că grupul are nevoie de un impuls de energie, de exemplu, dimineața devreme, după alte sesiuni sau în orice moment când energia grupului este vizibil scăzută.
- Introducerea planului general de sesiune pentru cursanți – care poate îmbunătăți înțelegerea fluxului de sesiuni planificate, poate reduce anxietatea și poate construi încrederea între cursanți și facilitator. Atunci când este cazul și util din punct de vedere educațional, se poate păstra un element surpriză al părții sesiunii practice
- Partea experimentală și/sau practică a sesiunii – lucru interactiv în perechi sau grupuri în care participanții se pot angaja între ei și își pot activa procesul de învățare și/sau pot experimenta o metodă educațională asupra căreia se pot reflecta în continuare, se pot adapta la contextul lor și reutiliza. Pentru această parte a sesiunii pot fi folosite multe tehnici de educație non-formală diverse și unice, cum ar fi discuții, dezbateri, cercetări, jocuri educaționale de masă, jocuri și exerciții de simulare, teatru, crearea unui produs sau

material, utilizarea tehnologiei și instrumente online, metode artistice, ajutor vizual pentru gândirea creativă și promovarea unei discuții, îndrumarea echipei, jocuri sportive, experiențe senzuale, furnizarea unui set de multe sarcini creative de îndeplinit și multe altele. Multe seturi de instrumente pot fi folosite pentru a descoperi diverse metode, cum ar fi cea creată în timpul acestui proiect „Meet Our Neighbours 2”, multe alte metode individuale și set de instrumente disponibile pe site-ul web SALTO (<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/>) și pe alte platforme dedicate educației non-formale

- Reflecție asupra părții experimentale și/sau practice a sesiunii. O atenție specială ar trebui acordată acestui element, deoarece adesea principalele rezultate ale învățării sunt observate și împărtășite în această parte a sesiunii. Pot fi utilizate diferite metode – o informare plenară, împărtășirea în grupuri sau perechi, utilizarea unui ajutor vizual creativ pentru a activa gândirea reflexivă etc. Întrebările adecvate pentru sesiune ar trebui să fie bine formate în prealabil și să ofere tuturor oportunitatea de a-și exprima sentimentele și rezultatele învățării. Datorită posibilității probabile de momente și sentimente de învățare neașteptate, unele dintre întrebările de reflecție ar putea fi adaptate sau pot fi adăugate întrebări suplimentare pentru a aborda evenimentele și momentele de învățare neașteptate.
- Aportul educațional (teorie asupra temei sesiunii, legat de obiectivele de învățare ale sesiunii) ar putea fi furnizat în mai multe momente în cadrul structurii sesiunii, în funcție de tipul de element experiențial/practic și tipul reflecției planificate. Poate fi dat înainte de partea experimentală/practică dacă este necesar pentru partea respectivă, dar de multe ori este dat după reflecție, ca material de salvat de către cursanți. De asemenea, poate fi creat colectiv de către participanți în timpul unei etape adecvate a sesiunii, dar trebuie remarcat că este o intrare care nu include neapărat toate punctele conținutului teoretic legate de tema sesiunii.
- Închiderea sesiunii este de obicei foarte scurtă și poate susține senzația de finalizare și de tranziție la următoarea/- sesiunile, sau o pauză, sau închiderea zilei etc.

Aspecte cruciale care ar trebui luate în considerare înainte de a concepe planul de sesiune:

- Planul de sesiune ar trebui să fie adecvat timpului dat pentru sesiune. Este obișnuit ca sesiunea să dureze mai mult decât era planificat din cauza procesului și nevoilor grupului și, în general, orice sesiune va funcționa mai bine dacă nu este grăbită. Prin urmare, un timp suplimentar ar trebui luat în considerare în avans
- Trebuie luat în considerare mediul sesiunii – ar trebui să existe suficient spațiu pentru a desfășura activitatea planificată într-un mod cu adevărat confortabil, condițiile locului de desfășurare trebuie să fie confortabile și să nu limiteze participarea activă a cursanților (de exemplu, să nu fie prea frig). , ar trebui să existe suficientă iluminare și aer curat etc.). Ar trebui luate în considerare și spațiul interior versus cel exterior, în funcție de cel mai potrivit cadru pentru sesiunea specifică și în funcție de disponibilitatea opțiunilor confortabile și sigure
- Participarea incluzivă și activă a cursanților ar trebui promovată prin ajustarea sesiunii și a tehnicilor specifice la nevoile specifice ale cursanților – limitările acestora, cum ar fi dizabilitățile, ar trebui luate în considerare și abordate prin modificările necesare planificate în prealabil ale tehnicilor. Acest lucru ar trebui făcut fără a se acorda o atenție specifică limitărilor pe care le poate întâmpina orice participant, pentru a-și împuternici participarea și pentru a nu aduce resentimente și atenție inutilă asupra limitărilor lor.

- Sesiunea trebuie concepută în funcție de materialele necesare și disponibile, cum ar fi echipamente tehnice, consumabile, accesibilitatea echipamentelor personale ale cursanților, dacă este necesar, de exemplu, smartphone-uri sau laptopuri personale etc.
- Sesiunea ar trebui să permită spațiu pentru o oarecare flexibilitate pentru sincronizarea și specificul structurii sesiunii, care poate fi introdusă și utilizată opțional în funcție de procesul de grup și de nevoile notabile.
- Instrucțiunile date cursanților în timpul fiecărui element al sesiunii ar trebui să fie întotdeauna clare și concise și trebuie verificat dacă participanții au înțeles instrucțiunile.
- Importanța reflecției – de foarte multe ori, principalele rezultate ale învățării sunt observate de către participanți în timpul reflecției. Prin urmare, întrebările pe care facilitatorul le oferă pentru reflecție sunt cruciale pentru procesul de învățare, iar această parte a sesiunii nu trebuie grăbită în niciun fel – fiecărui participant ar trebui să i se ofere spațiu și oportunitatea de a-și exprima rezultatele și sentimentele învățării.
- Datorită aspectelor valoroase ale fiecărui element al sesiunii, participanții ar trebui încurajați să participe pe deplin la întreaga sesiune, totuși, trebuie să li se acorde dreptul de a consimți sau nu de a participa la orice element al sesiunii. De exemplu, un participant s-ar putea să nu se simtă confortabil să ia parte la activități care ar putea declanșa reacții foarte emoționale sau care implică atingerea altor persoane sau care includ realizarea de imagini (fotografii, videoclipuri) ale persoanei sau care sunt ținute în alte persoane. mod sau mediu inconfortabil, care este confortabil pentru o majoritate puternică sau pentru restul grupului și nu ar fi considerat o abordare exclusivă. Fiecare persoană are limite personale diferite, care ar trebui să fie abordate înainte de sesiune sau de întreaga pregătire/curs/activitate educațională, menționând că o anumită parte a sesiunii ar include atingerea altor persoane sau alte aspecte personale ale granițelor, iar cursanții ar trebui să fie conștienți că neparticiparea lor din cauza limitelor personale este binevenită
- Luarea în considerare a diversității tehnicilor utilizate în timpul sesiunii și a întregului curs/activitate educațională poate fi importantă pentru menținerea motivației și angajării participanților. De exemplu, utilizarea prea des a prezentărilor sau utilizarea prea rară a mișcării poate scădea nivelul de energie și atenția participanților.

### 4.3 Tehnici de facilitare

Tehnicile de facilitare adecvate și calitative ar trebui să fie utilizate în mod conștient de către facilitator în timpul oricărei sesiuni de educație non-formală pentru a seta sesiunea pentru succes și productivitate educațională. Utilizarea și înțelegerea celor mai adecvate aspecte ale tehnicilor de facilitare și o conștientizare profesională de sine vin odată cu timpul și cu practica și sunt susținute în special de reflecția de sine a facilitatorului și a colegilor asupra sesiunilor desfășurate și a competențelor generale.

Chiar dacă fiecare facilitator își dezvoltă propriul stil unic de facilitare, tehnicile pe care un facilitator ar trebui să le încorporeze în abordarea lor de facilitare și la care să reflecte sunt menționate în următoarele puncte:

- Configurați mediul și invitația – investiția facilitatorului cu câteva momente înainte de sesiune poate stabili baza pentru starea de spirit a sesiunii. De exemplu, facilitatorul poate pregăti mediul de învățare pentru a promova vibrații inspiraționale și pozitive, de exemplu, prin utilizarea muzicii, luminii, decorurilor și a altor elemente senzoriale, atunci când este

cazul. În plus, modalitățile de a primi cursanții în mediile de învățare pot, de asemenea, să stabilească o dispoziție pozitivă și antrenantă pentru participanți, de exemplu, salutându-i și având o mică discuție cu participanții care sosesc.

- Facilitatorul ar trebui să cunoască bine obiectivele sesiunii și planul (se sugerează ca facilitatorul să țină notițe cu elementele principale și calendarul) și să dețină instrumente pentru abordarea provocărilor și urgențelor, pentru a asigura cel mai bun flux și management posibil. a sesiunii
- Luarea în considerare a unui mediu de învățare sigur și securizat poate îmbunătăți protecția și siguranța generală a participanților, ceea ce poate promova implicarea lor deplină în sesiune. De exemplu, abordarea consimțământului participanților, având în vedere că locația are standarde standard de securitate și siguranță, cum ar fi alarma de incendiu și stingător, protecție împotriva persoanelor din afară, prevenirea și abordarea oricăror vătămări emoționale și fizice în timpul activității, dacă există, poate îmbunătăți bunăstarea participantului. și participarea la sesiune
- Discursul și instrucțiunile clare și concise pot îmbunătăți în mod semnificativ înțelegerea de către cursanți a procesului sesiunii și pot promova implicarea lor activă, precum și pot reduce confuzia și detașarea participanților de fluxul și obiectivele sesiunii.
- Ascultarea activă a participanților, inclusiv contactul (contactul vizual, contactul emoțional și/sau relația cu un participant), absorbția (acordarea atenției la conținutul comunicat provenit de la un participant), reformularea (exprimarea conținutului comunicat cu alte cuvinte, pentru a asigurați-vă că conținutul a fost înțeles corect), oferind un feedback dacă este necesar (poate include un comentariu valoros asupra gândului exprimat) și confirmare (comunicați participantului că gândul lor a fost auzit, înțeles și apreciat)
- Utilizarea unui limbaj corporal primitiv, antrenant și asociat pozitiv poate îmbunătăți implicarea activă a participanților în sesiune și motivația de a lua parte la toate elementele sesiunii. De exemplu, a renunța la participanți poate fi dezamăgitor, poate crea o barieră invizibilă între facilitator și cursanți și poate dezactiva participanții. Un alt exemplu ar fi utilizarea unui contact vizual cu participanții – acesta nu ar trebui să fie îndreptat către doar unul sau câțiva participanți pentru a nu crea o tensiune și ar trebui să se adreseze tuturor participanților pentru a le menține atenția și a saluta participarea lor și prezență. Ar trebui luate în considerare multe alte elemente ale limbajului corpului, cum ar fi gesturile brațelor și tonul vocii și altele.
- Participanții ar trebui să fie întotdeauna adresați într-o manieră respectuoasă, chiar și în timpul unui dezacord, pentru a-i împuternici, pentru a-și îndura demnitatea și pentru a saluta opiniile opuse și discuțiile asupra acestora în timpul sesiunii. Chiar și atunci când un potențial vătămare ar putea escalada (emoțional, fizic) față de alți participanți, problema ar trebui abordată în cel mai respectuos mod posibil.
- Transparența din partea facilitatorului poate sprijini încrederea și legătura dintre facilitator și cursanți, ceea ce poate promova în continuare implicarea și procesul de învățare al participanților. De exemplu, transparența cu privire la obiectivele de învățare, planul sesiunii, chiar și eșecurile, posibilele părtiniri, poziția personală sau relația cu tema de învățare etc. ar putea fi împărtășită participanților.
- Nu impune participanților poziția personală, convingerile, opiniile etc. ale facilitatorului. Fiecare are drepturi asupra propriilor credințe și opinii și asupra modificării acestora. Rolul facilitatorului este de a sprijini procesul de învățare al participanților, și nu de predare. Cu toate acestea, un facilitator ar trebui să fie mai asertiv în cazurile în care observă un

potențial rău făcut de către orice participanți față de ceilalți sau față de societate (principiul fără rău), furnizând fapte și teorii testate în acest sens.

- Practicarea diversității active – recunoașterea diversității generale între cursanți (fără o atenție inutilă acordată indivizilor) și invitația participanților să împărtășească și să ofere contribuții care provin din viața personală, mediul și talentele lor pot fi încurajatoare și împuternicitoare. Pe lângă abordarea dimensiunii interculturale în mediile de învățare interculturală poate oferi spațiu pentru explorarea beneficiilor interculturalității care poate promova procesul de învățare și aspecte specifice ale acestuia.
- Prezența, observarea și abordarea nevoilor grupului sau escaladarea problemelor pot asigura că acțiunile adecvate pot fi luate în timp util și pot promova confortul, bunăstarea și implicarea deplină a participanților în sesiune.
- Reenergizarea grupului poate fi folosită într-o sesiune lungă în care este de remarcat faptul că participanții au niveluri mai scăzute de energie și implicare după ceva timp. Pentru a menține nivelurile de energie ale participanților mai ridicate și pentru a reactiva gândirea și participarea activă, facilitatorul poate introduce un energizant de 1-2 minute într-un moment potrivit, în jurul mijlocului sau a 2/3 din sesiune.
- Se sugerează cu tărie ca facilitatorul (sau un facilitator care asistă sau un participant cu această sarcină delegată) să ia notițe despre punctele principale ale sesiunii, să înregistreze și să salveze colectivul și contribuțiile furnizate și materialele produse. Aceste înregistrări pot fi partajate cu participanții după sesiune, astfel încât aceștia să poată re-vizita, revizui și utiliza aceste înregistrări în viitor.

La lista de mai sus pot fi adăugate puncte suplimentare, în funcție de stilul facilitatorului, nevoile grupului și în conformitate cu obiectivele de învățare ale sesiunii și obiectivele generale ale întregului curs/activitate/proiect. Întrucât experiența profesională și conștientizarea de sine a facilitatorului sunt cruciale pentru îmbunătățirea competențelor cuiva ca facilitator, pot fi utilizate diverse metode de reflecție personală și de la egal la egal. Metoda de reflecție calitativă și folosită în mod obișnuit pentru facilitatori (în cea mai mare parte formatori, dar poate fi folosită și de lucrătorii de tineret) este cadrul ETS Trainers Competence, disponibil pe platforma Appraiser (<https://trainersappraisal.com/>). Modelul de competențe pentru formatori este descris pe platformă, iar fiecare facilitator individual își poate evalua competențele proprii și ale altor facilitatori în acest cadru, după conectarea la platformă. Modelul de competențe ETS pentru facilitatori constă din următoarele competențe principale: facilitarea procesului de învățare, cooperarea cu succes în echipe, competența interculturală, învățarea să înveți, proiectarea programelor educaționale, implicarea civică și comunicarea semnificativă cu ceilalți, fiecare dintre ele constând din multe domenii și elemente. care poate fi evaluat<sup>3</sup>. După autoevaluarea acestor competențe, facilitatorul poate invita alți facilitatori înregistrați să-și evalueze competențele în orice domeniu de interes. Evaluarea competențelor cuiva ca facilitator poate îmbunătăți nu numai utilizarea conștientă a tehnicilor de facilitare calitativă, ci poate îmbunătăți și capacitatea de a proiecta sesiuni educaționale și de a face față provocărilor.

---

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

## 4.4 Confruntarea cu provocările

Este obișnuit ca facilitatorul să facă față provocărilor înainte și în timpul sesiunii, precum și ca participanții să facă față provocărilor în timpul sesiunii. Mai multe instrumente de prevenire și acțiune pot fi utilizate pentru a aborda provocările potențiale și existente pe care le pot experimenta atât facilitatorul, cât și cursanții. Evaluarea riscurilor înainte de a începe planificarea sesiunii va fi întotdeauna utilă pentru a identifica posibilele provocări care ar putea fi prezise. Se poate realiza prin enumerarea potențialilor factori de risc și evaluarea posibilității ca acesta să apară și a nivelului de impact negativ pe care îl poate crea. În funcție de evaluarea fiecărui risc potențial, facilitatorul se poate pregăti pentru provocările potențiale (în special, pentru cele mai impactante și posibile) prin alegerea instrumentelor care pot fi folosite pentru prevenire sau acțiune. Mai jos sunt oferite câteva instrumente atât pentru prevenire, cât și pentru acțiunea în fața diferitelor provocări.

### Instrumente de prevenire a provocărilor înainte de sesiune:

- Evaluarea riscului (așa cum este descris mai sus)
- Urmând standardele de calitate sugerate ale educației non-formale
- Evaluarea nevoilor cursanților
- Design calitativ al sesiunii
- Utilizați ajutorul vizual și alte tehnici pentru a stimula propria creativitate și inspirație pentru a crea o sesiune unică și valoroasă
- Pregătirea corespunzătoare a metodologiei sesiunii
- Evaluarea și pregătirea mediului/cadru de învățare
- Luarea măsurilor de securitate, cum ar fi cunoașterea ieșirilor și procedurilor de urgență, cunoașterea numerelor de telefon ale serviciului de urgență, securitatea din exterior și a elementelor din exterior, pregătirea materialelor/articolelor securizate pentru a fi utilizate în sesiune.
- Planificarea modului de abordare a problemelor de siguranță cu grupul de participanți și planificarea unei propuneri de acțiuni și comportament pentru un mediu de învățare sigur.
- Evaluează propriile competențe ca facilitator pentru a putea planifica sesiunea în conformitate cu propriile competențe și pentru a selecta instrumente de abordare a provocărilor în funcție de propriile competențe.
- Colectați instrumente care pot fi folosite în cazul în care vă confrunțați cu o provocare mai târziu în timpul activității.

### Instrumente de prevenire a provocărilor în timpul sesiunii:

- Aspectele de siguranță ar trebui să fie abordate cu întregul grup de cursanți, astfel încât toată lumea să aibă posibilitatea de a-și exprima nevoile cu privire la un mediu sigur, iar comportamentele față de un mediu sigur din punct de vedere fizic și emoțional să poată fi convenite colectiv, precum și notate fizic și re- vizitat
- Se poate acorda o atenție specială consimțământului și formelor acestuia, comportamentului practic așteptat pentru a asigura desfășurarea fluidă a sesiunii, modalităților și procedurilor de abordare a problemelor de siguranță și securitate, aspectelor de siguranță și securitate în raport cu legislația națională (care pot diferi în funcție de cursanții și minorii sau adulții)

- Invitarea participanților să-și împărtășească posibilele blocuri de învățare și să promoveze gândirea creativă asupra modului de abordare a acestora, atât din partea participanților, cât și din partea facilitatorului
- Abordarea posibilității de a avea conflicte de interese și opinii opuse în cadrul grupului și sugerarea unui comportament respectuos, demn, tolerant
- Urmăriți timpul în timpul sesiunii
- Utilizarea tehnicilor calitative de facilitare

#### Instrumente pentru a aborda provocările care apar în timpul sesiunii:

- Abordați blocurile potențiale de învățare exprimate ale participanților atunci când există disponibilitate pentru a răspunde respectivelor nevoi (cum ar fi, oferirea de spațiu pentru explicații ulterioare sau traducere a conținutului, luarea în considerare a posibilității de a îmbunătăți mediul de învățare, utilizarea tehnicilor de stimulare a motivației – orice fizic, nevoi mentale, emoționale, culturale sau sociale pentru o învățare activă și productivă)
- Practicați flexibilitatea, lăsați spațiu pentru nevoile participanților și, dacă epuizați timpul dedicat sesiunii, reduceți timpul dedicat oricărui element al sesiunii sau omiteți-l complet. Cu toate acestea, ar trebui să fie o decizie logică care nu ar avea un impact negativ asupra rezultatelor învățării sau asupra procesului de grup. Dacă este posibil, dedicați ceva timp suplimentar pentru a finaliza sesiunea sau invitați participanții să mute o parte a sesiunii (cum ar fi o reflecție extinsă atunci când este necesar pentru mulți dintre participanți) într-un alt timp dedicat, cum ar fi după ziua de lucru sau în timpul unei pauză lungă
- Mergeți cu fluxul procesului de grup și ajustați aspectele minore ale elementelor sesiunii, pentru a răspunde nevoilor grupului și domeniilor de interes ale acestuia, totuși, rețineți că nu vă depășiți cu obiectivele de învățare ale sesiunii
- Atunci când întâmpinați opinii opuse în cadrul grupului și tensiunea creată din cauza acesteia, amintiți-vă de un comportament respectuos și tolerant, precum și încurajați participanții să încerce să vadă de unde „provine” participantul opus din punct de vedere emoțional sau în legătură cu mediul lor și oferiți spațiu pentru un dialog structurat
- Utilizați tehnici de soluționare a conflictelor în cazul unei escalade a unui conflict grav, de exemplu, abordați conflictul escaladat în acest moment și oferiți un grup structurat sau un dialog între colegi și timp de reflecție după sesiune
- Mențineți o poziție a principiului nevătămării atunci când orice vătămare pare să escaladeze sau sa escaladat prin luarea măsurilor posibile și adecvate pentru a opri și reduce prejudiciul produs de unii participanți altora (abordând comportamentul dăunător și solicitând oprirea acestuia, verbal sau intervenție fizică dacă este necesar și se poate face în siguranță, implicarea asistenței externe și/sau a serviciilor de urgență)
- Reenergizarea grupului de cursanți cu energizante de 1-2 minute pentru a stimula motivația și implicarea
- Recapitulare a procesului de grup de până acum la sfârșitul mijlociu sau timpuriu al activității pentru a reflecta asupra aspectelor pozitive ale productivității de până acum și pentru a reaminti următorii pași
- Intervenți și abordați orice nevoi exprimate de participanți (când este legat de disponibilitatea generală de a răspunde nevoilor și atunci când este legat de obiectivele sesiunii)

- Când procesul de grup și interesele sugerează cu tărie, reevaluați posibilele obiective alternative de învățare ale sesiunii
- Atunci când procesul de învățare în grup și sesiunea sunt blocate de barierele care vin în interior de la unii indivizi sau grup, sugerați câteva tehnici de reactivare a gândirii și angajării, cum ar fi luarea unei scurte pauze, vizualizarea obiectivelor și a barierei etc.
- Împărțiți problema sau o provocare în subprovocări, obținând astfel o viziune mai clară asupra modului de rezolvare a diferitelor aspecte ale provocării
- Provocările cu experiență ar putea și ar trebui abordate în timpul de reflecție în grup, deoarece explorarea motivelor provocării, dificultățile experimentate datorate provocării și posibilele soluții propuse de diverși indivizi pot oferi un moment important de învățare atât pentru facilitator, cât și pentru participanților și să ofere instrumente suplimentare pentru a aborda și a preveni astfel de provocări în timpul sesiunilor viitoare pe care facilitatorul le-ar conduce.

Este important să selectați instrumentele cele mai adecvate care pot fi utilizate cu grupul specific, care se încadrează în mediul și mediul de învățare și pe care facilitatorul este competent să le folosească. De asemenea, provocările nu pot fi prevăzute întotdeauna prin evaluarea riscurilor, iar abordarea provocărilor neprevăzute necesită ca facilitatorul să fie flexibil și creativ, care sunt competențe îmbunătățite prin experiență și în timp. În plus, facilitatorii sunt invitați să-și provoace propriile percepții și mentalitate cu privire la definirea unei provocări și opțiunile de rezolvare a diferitelor provocări.



# 5. Evaluarea și Măsurarea impactului

## 5.1. Evaluarea rezultatelor învățării

### Cadrul conceptual pentru evaluarea rezultatelor învățării

"Învățarea este procesul prin care un individ dobândește noi cunoștințe, abilități, atitudini, experiențe și contacte, generând schimbări în comportament, luare a deciziilor și acțiuni."<sup>4</sup> Învățarea non-formală se referă la programe și procese planificate, structurate de educație



personală și socială, care sunt concepute pentru a promova o serie de abilități și competențe, dincolo de programul educațional formal. La rândul său, predarea este definită ca fiind procesul de acordare a sprijinului celui care învață în timpul învățării, cu scopul de a atinge un anumit scop

personal sau profesional. Obiectivele de învățare sunt declarații scurte care descriu ceea ce se așteaptă ca elevul să învețe până la sfârșitul unei anumite activități educaționale. Taxonomia lui Bloom<sup>5</sup>(vezi figura de mai sus) este unul dintre cadrele general acceptate utilizate în procesul de planificare, organizare și evaluare a procesului de învățare, adică de predare. Rezultatele învățării sunt

rezultatele așteptate, indicatori a ceea ce elevul ar trebui să știe, să înțeleagă, să poată<sup>6</sup>și poate face după finalizarea unei anumite activități educaționale. Relația dintre obiective și rezultatele învățării în sine este prezentată în figura din dreapta.

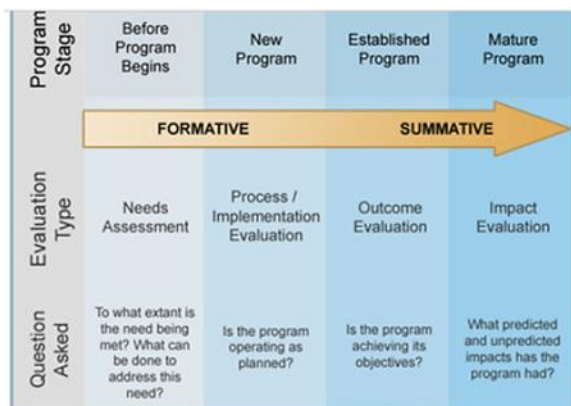
Learning goals	Learning outcomes
The lecturer's activities are key	The emphasis is on the activities of the participants
They describe learning intentions - planned	They describe the results of learning - achieved
The emphasis is on learning opportunities	The emphasis is on the application of what has 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

**Evaluare** este un proces sistematic (vezi imaginea de mai jos) pentru a înțelege ce face un program și cât de bine o face programul. Se efectuează pentru a măsura performanța/îmbunătățirea și pentru a identifica tipul de dovezi care ar fi suficiente pentru programul dat, adică părțile interesate. Face parte din ciclul în curs de desfășurare de planificare, implementare și îmbunătățire a programului. Evaluările formative sunt efectuate în timpul dezvoltării și implementării programului și sunt utile dacă dorim îndrumări despre cum să ne atingem cel mai bine obiectivele sau să ne îmbunătățim

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

<sup>5</sup>Bloom, BS; Engelhart, MD; Furst, EJ; Hill, WH; Krathwohl, DR (1956). Taxonomia obiectivelor educaționale: Clasificarea scopurilor educaționale. Vol. Manual I: Domeniul cognitiv. New York: Compania David McKay.

<sup>6</sup>Simpson, E. (1972), Obiective educaționale în domeniul psihomotoric, voi. 3, Washington, DC: Gryphon House, pp. 25-30, ERIC ED010368, preluat la 3 aprilie 2018



programul. Evaluările sumative sunt efectuate la finalizarea programului, răspundeți la întrebarea măsura în care programul își atinge obiectivele și poate fi: a) evaluări ale rezultatelor (măsuri ale schimbărilor pe termen scurt și mediu ale participanților la program, care sunt direct rezultatul programului, cum ar fi noile cunoștințe și conștientizare, schimbări de atitudini, credințe, norme sociale și schimbări de comportament etc. (b) evaluări de impact (măsoară efectele nete la nivel de comunitate/organizație/mediu sau

rezultatele pe termen lung rezultate în urma intervenției) Strategiile de evaluare a rezultatelor învățării sunt clasificate fie directe (unde comportamentul real al elevilor este măsurat sau evaluat) sau indirect (care implică sondaje, focus grupuri și alte activități care adună impresii sau opinii despre program și/sau obiectivele sale de învățare) Taxonomie SOLO (Structura rezultatelor învățării observate)<sup>7</sup> este un model care descrie niveluri de complexitate crescândă în înțelegerea cursanților asupra subiectelor; ne permite să evaluăm munca cursanților în ceea ce privește calitatea acesteia.

### Evaluarea rezultatelor învățării ale Atelierului „O viziune balcanică”

*Obiectiv:*

Să încurajeze toleranța și înțelegerea în rândul tinerilor din Balcani prin explorarea și aprecierea aspectelor pozitive ale diverselor lor culturi prin abordarea Appreciative Inquiry.

*Obiective de învățare:*

- Identificați și apreciați punctele forte unice și aspectele pozitive ale culturilor balcanice.
- Promovează un sentiment de toleranță concentrându-se pe valorile comune și pe experiențele pozitive.
- Îmbunătățiți abilitățile de comunicare și colaborare în cadrul unui grup balcanic divers.

#### • Rezultatele învățării planificate ale atelierului „O viziune balcanică”

La sfârșitul atelierului „o viziune balcanică”, participantul va fi capabil să:

CUNOȘTINȚE	APTITUDINI	ATITUDINI
DESCRĂȚI conceptele de bază de „cultură”.	DEMONSTRAȚI dorința de a învăța despre alte culturi balcanice	Orientare EXPRESĂ către luarea de acțiuni independente pentru a cunoaște alte culturi balcanice
RECUNOAȘTE acele credințe, reguli de conduită, tradiții și ritualuri în jurul	JOACĂ un rol de colaborator în	CONSTRUIȚI-vă relațiile cu ceilalți ținând cont de punctele

<sup>7</sup>Biggs, J B.; Collis, K F. (1982). Evaluarea calității învățării: taxonomia SOLO (structura rezultatului de învățare observat). Seria psihologie educațională. New York: Academic Press. ISBN 0120975505. OCLC 7813155.

căroră există cel mai înalt grad de acord la popoarele bulgară, română, turcă, macedoneană, greacă și sârbă.	recunoașterea punctelor forte unice și a aspectelor pozitive ale culturilor balcanice	forte unice și de aspectele pozitive ale altor culturi
RECUNOAȘTE acele credințe, reguli de conduită, tradiții și ritualuri la popoarele balcanice, care creează armonie socială, un sentiment de identitate și apartenență, un sistem de ordine, progres social și economic.	UTILIZAȚI termenul „cultură” în mod corect.	ACCEPTĂ sublinierea greșelilor în construirea relațiilor cu alte culturi
DESCRĂȚI bogăția culturilor balcanice	LUCRARE într-un grup/echipă	ACCEPTĂ responsabilitatea pentru progresul în construirea relației tale cu alte culturi
DESCRĂȚI esența diversității culturale	ÎNVĂȚĂ observând comportamentul membrilor altor culturi.	Ascultați cu atenție prezentarea atelierului și a altor participanți
DĂ exemple de valori comune.	URMATĂ liniile directoare care asigură respectul pentru diversitatea culturală	ÎNȚELEGE importanța respectării diversității culturale pentru propria dezvoltare
DISCUTAȚI aspectele cheie ale culturilor balcanice	UTILIZAȚI valori comune în comportamentul lor	Participă ACTIV la atelier
EXPLICAȚI conceptul de „toleranță”. „toleranță”	CONDUCEȚI activități prin memorarea principiului comportamentului corect față de ceilalți	PREZĂ motivarea prin principiul comportamentului tolerant.
DESCRĂȚI caracteristicile unei persoane comunicative OPIȘE osobine komunikativne osobe	UTILIZAȚI tehnica „ascultării active”.	VEDE importanța unei bune comunicări cu membrii altor culturi pentru dezvoltarea personală și socială
ILUSTREAZĂ trei forme de bază de cooperare (cooperare, coordonare și colaborare) printr-un exemplu din propria experiență	ALEGEȚI, în funcție de situația dată, o tehnică adecvată de comunicare asertivă	VEDE importanța respectării valorilor comune pentru dezvoltarea personală și socială
EXPLICĂ explicați conceptul de ascultare activă	ALEGEAlegi, in functie de situatia data, o tehnica potrivita pentru rezolvarea conflictelor	EVALUAȚI stăpânirea și aplicarea principiilor și tehnicilor de bază ale comunicării eficiente în conformitate cu importanța acestora pentru armonizarea relațiilor reciproce usklađivanje međusobnih odnosa
ÎNVĂȚĂ cum să te dezvolți învățând despre alte culturi	UTILIZAȚI tehnica adecvată de comunicare de succes, pentru a profita de avantajele individuale ale colegilor	Oferă-ți motivația pentru a-ți dezvolta în continuare abilitățile personale de comunicare

• **Planul de evaluare a rezultatelor învățării atelierului „O viziune balcanică”**

<b>Obiectivele de evaluare</b>	<p>1) Determinați dacă realizarea unui proiect de învățare oferă o instruire satisfăcătoare, ajută la atingerea obiectivelor atelierului și ajută participanții să dobândească abilitățile și cunoștințele necesare</p> <p>2) Determinați dacă atelierul le permite participanților să-și transfere învățarea în abilități aplicate și contexte relevante</p> <p>3) Determinați dacă scenariul de raționalizare și materialele de învățare sunt integrate în nevoile specifice ale stagiului</p> <p>4) Determinați dacă sunt necesare modificări în planificarea și execuția atelierului pentru a-l face mai eficient</p>	
<b>Tipul de evaluare</b>	Evaluare sumativă	
<b>Strategia de evaluare a rezultatelor învățării</b>	Indirect	
<b>Tehnica de evaluare</b>	Același sondaj la începutul și la sfârșitul ciclului de învățare. Notă: în special, sondajul inițial este realizat la începutul atelierului „o viziune balcanică”.	
<b>Metrica de evaluare</b>	Procentul de participanți care au făcut progrese în dezvoltarea toleranței și înțelegerii față de membrii altor culturi balcanice	
<b>Criteriile succesului</b>	Cel puțin 75% dintre participanți au făcut progrese	
<b>Întrebări de sondaj</b>	eu.	1. Care sunt aspectele pozitive ale culturii naționale căreia îi aparții?
		2. Ce vă amintiți din culturile balcanice prin simțuri (ex. culoarea pietelor turcești; armonia templelor grecești, mirosurile bucătăriei sârbești, ritmurile muzicii bulgare sau macedonene, puritatea orașelor românești etc.) ?
		3. Ce te face cel mai mândru când vine vorba de cultura ta?
	II.	4. Care sunt aspectele pozitive ale altor culturi balcanice?
		5. Ce elemente ale altor culturi balcanice ar putea completa cultura națională din țara dumneavoastră? (Răspunsul poate fi: nu știu.)
		6. Ce vă interesează când vine vorba de alte culturi? (Răspunsul poate fi: nu mă interesează.)
	III:	7. Ce aș fi evidențiat ca fiind comun tuturor culturilor balcanice (răspunsul poate fi: nu m-am gândit la asta.)?
		8. Ce elemente (trăsături) ale altor culturi balcanice ar putea fi adaptate la nevoile culturale ale țării dumneavoastră? (Răspunsul poate fi: nu știu.)
		9. Împărtășește-ți experiența cu cineva care este dintr-o cultură diferită, o religie diferită, o poziție politică diferită etc. (Răspunsul poate fi: nu am această experiență.)
	IV.	10. Ce aspecte pozitive ale culturilor balcanice asociați cu progresul țării dumneavoastră? (Răspunsul poate fi: nu m-am gândit la asta.)
		11. Ce elemente ale culturilor balcanice ar putea fi coordonate și dezvoltate? (Răspunsul poate fi: nu știu.)
		12. Cu ce valori ar trebui să stea toate popoarele balcanice?

<b>Cadrul de evaluare rezultatelor învățării</b>	<i>Taxonomie SOLO</i> (Structura rezultatelor învățării observate)
--	--

## Evaluarea rezultatelor învățării atelierului „Construirea punților de înțelegere”

*Obiectiv:*

Să cultive toleranța și înțelegerea prin explorarea și aprecierea aspectelor pozitive ale diversității culturale prin abordarea de cercetare apreciativă.

*Obiective de învățare:*

- Să identifice și să aprecieze punctele forte și aspectele pozitive ale diverselor culturi, demonstrate prin prezentări de grup.
- Pentru a stimula un sentiment de toleranță concentrându-se pe valorile și experiențele comune în discuțiile în grupuri mici.
- Pentru a îmbunătăți abilitățile de comunicare și colaborare în cadrul unui grup multicultural, prezentate în timpul elementelor interactive ale activității.

### • Rezultatele învățării planificate ale atelierului „Construirea punților de înțelegere”

La finalizarea atelierului „Construirea punților de înțelegere”, participantul va fi capabil să:

CUNOȘTINȚE	APTITUDINI	ATITUDINI
EXPLICAȚI esența necesității de a respecta diferențele culturale (sensibilitatea culturală)	ÎNVĂȚĂ observând asemănările și diferențele dintre culturile balcanice (conștientizarea culturală)	Urmăriți cu ATENȚIE conținutul prezentat.
IDENTIFICAȚI avantajele și dezavantajele propriei culturi	Efectuează activități prin memorarea avantajelor și aspectelor pozitive ale culturii căreia îi aparține	Cooperează CONSTRUCTIV cu ceilalți
REZUMAT avantajele și aspectele pozitive ale diferitelor culturi (balcanice)REZIMIRA prednosti i pozitivne aspekte različitih (balkanskih) kultura	Efectuează activități prin memorarea avantajelor și aspectelor pozitive ale altor culturi balcanice	Arata consideratie pentru membrii altor culturi si ii ajuta
EXPLICAȚI cu propriile cuvinte valorile și experiențele comune ale culturilor balcanice	Urmați instrucțiunile privind comportamentul tolerant	IMAGINAȚI-VĂ ACTIV cu membrii altor culturi.
Aflați despre alte culturi pentru a crea o perspectivă comună.	ORIENTĂ membrii altor culturi către o perspectivă comună	Asumați alte perspective
EXPLICAȚI cu propriile cuvinte aspectele cheie ale unei culturi a toleranței	Își ARMONizează acțiunile cu criteriile de stabilire a unei perspective comune	ORGANIZA PELICIT munca de rezolvare a sarcinilor stabilite

ÎNȚELEGE aspectele cheie ale conceptului de comunicare interculturală	Urmați liniile directoare privind comunicarea interculturală eficientă	EVALUAZĂ valorile comune
APLICĂ în noile condiții de cunoaștere despre comunicarea interculturală eficientă	AJUSTĂ-ți acțiunile în conformitate cu regulile comunicării interculturale	DEZVOLTĂ o perspectivă comună
UTILIZAȚI cunoștințele despre aspectele cheie ale comunicării non-verbale	ÎNVĂȚĂ observând semnele comunicării nonverbale.	CREAȚI-vă propria opinie despre elementele comune ale culturilor balcanice

- **Planul de evaluare a rezultatelor învățării din cadrul atelierului „Construirea punților de înțelegere”.**

Planul de evaluare definit la punctul 1.2.2 este pe deplin aplicat, sondajul de evaluare prezentat fiind realizat la finalul atelierului „Construirea podurilor înțelegerii”.

### **Evaluarea rezultatelor învățării la tematica WORLD CAFE**

*Obiectiv:*

Să promoveze toleranța, acceptarea și înțelegerea în rândul tinerilor din Turcia, România, Bulgaria, Serbia, Grecia și Macedonia printr-un dialog deschis și constructiv.

*Obiective de invatare:*

- Dezvoltați o înțelegere mai profundă a mediilor culturale ale celuilalt prin discuții ghidate.
- Încurajează un sentiment de acceptare și toleranță pentru diverse perspective.
- Îmbunătățiți abilitățile de comunicare și colaborare într-un cadru multicultural.

- **Rezultatele învățării planificate ale temei WORLD CAFE**

După finalizarea tematicii WORLD CAFE, participantul va putea:

CUNOȘTINȚE	APTITUDINI	ATITUDINI
ÎNȚELEGEȚI diferența dintre cultura „de adâncime” și cea „de suprafață”.	ÎNVĂȚĂ observând asemănările și diferențele dintre culturile balcanice (conștientizarea culturală)	Urmați CU ATENȚIE conținuturile prezentate
EXPLICAȚI cu propriile cuvinte capacitatea unei culturi de a menține continuitatea și de a vă asigura că un grup de oameni rămâne fidel cu sine, identitate și valori originale.	DEMONSTRĂ dorința de a cunoaște alte culturi balcanice	CREAREA Opiniei proprii despre elementele comune ale culturilor balcanice
EXPLICA cu propriile cuvinte factorii cheie în dezvoltarea culturii tale, inclusiv cei istorici	JOACĂ ROLUL colaboratorilor în recunoașterea punctelor forte unice și a aspectelor pozitive ale culturilor balcanice	Arata consideratie pentru membrii altor culturi si ii ajuta

REZUMAT influența factorilor istorici în dezvoltarea culturilor balcanice	UTILIZAȚI elementele termenului „cultură” în mod corect	CREEAȘTE ACTIV contacte cu membrii altei culturi
ANALIZĂ diversitatea culturală din Balcani	PRACTICĂ lucrul în grup/echipă	ACCEPTĂ alte perspective
UTILIZAȚI cunoștințele despre conceptul de „toleranță”	Urmați instrucțiunile privind comportamentul tolerant	ORGANIZA PELICIT munca de rezolvare a sarcinilor stabilite
DISCUTĂ aspecte cheie ale culturilor balcanice	Își ARMONizează acțiunile cu criteriile de stabilire a unei perspective comune	EVALUAZĂ valorile comune
ÎNȚELEGE aspectele cheie ale conceptului de comunicare interculturală	URMAȚI instrucțiunile privind comunicarea interculturală eficientă	DEZVOLTĂ o perspectivă comună
APLICĂ în noile condiții de cunoaștere despre comunicarea interculturală eficientă	Își AJUSTĂ acțiunile în conformitate cu regulile comunicării interculturale	CREAREA Opiniei proprii despre elementele comune ale culturilor balcanice
UTILIZAȚI cunoștințele despre aspectele cheie ale comunicării non-verbale	ÎNVĂȚĂ observând semnele comunicării non-verbale	Cooperează CONSTRUCTIV cu ceilalți

- **Planul de evaluare a rezultatelor învățării la tematica WORLD CAFE**

Se aplică pe deplin planul de evaluare definit la pct. 1.2.2, cu faptul că ancheta de evaluare prezentată se realizează la începutul WORD CAFE tematic.

### **Evaluarea rezultatelor învățării atelierului „Funny Balkans”**

*Obiectiv:*

Să promoveze înțelegerea culturală și conexiunea între tinerii din Balcani prin umor și comedie.

*Obiective de învățare:*

- Prin expresii pline de umor, participanții vor recunoaște și identifica nuanțe culturale, obiceiuri și tradiții din diferite țări balcanice.
- Dezvoltați empatia interculturală: participanții vor dezvolta empatia prin înțelegerea și aprecierea diferitelor perspective culturale

- **Rezultatele învățării planificate ale atelierului „Funny Balkans”**

La finalizarea atelierului „Funny Balkans”, participantul va putea:

CUNOȘTINȚE	APTITUDINI	ATITUDINI
RECUNOAȘTE acele credințe, reguli de conduită, tradiții și ritualuri care caracterizează alte culturi balcanice	ÎNVĂȚAȚI prin observarea asemănărilor și diferențelor dintre culturile balcanice	Urmăriți cu ATENȚIE conținutul prezentat.



	(consolidează conștientizarea culturală	
ÎNȚELEGE sensul mai profund al diferitelor obiceiuri și tradiții ale popoarelor balcanice	Efectuează activități prin memorarea beneficiilor și aspectelor pozitive ale altor culturi balcanice	Cooperează CONSTRUCTIV cu ceilalți
Înțelegeți valorile comune ale culturilor balcanice	DEMONSTRAȚI dorința de a învăța despre alte culturi balcanice	Arata consideratie pentru membrii altor culturi si ii ajuta
UTILIZAȚI cunoștințele altor culturi pentru a proiecta o perspectivă comună	Urmați instrucțiunile privind comportamentul tolerant	CREEAȘTE ACTIV contacte cu membrii altei culturi
EXPLICAȚI esența necesității de a respecta diferențele culturale (sensibilitatea culturală)	ORIENTĂ membrii altor culturi către o perspectivă comună	ACCEPTĂ alte perspective
REZUMAT avantajele și aspectele pozitive ale diferitelor culturi (balcanice).	Își ARMONizează acțiunile cu criteriile de stabilire a unei perspective comune	ORGANIZA PELICIT munca de rezolvare a sarcinilor stabilite

- **Planul de evaluare a rezultatelor învățării atelierului „Funny Balkans”**

Planul de evaluare definit la punctul 1.2.2 este aplicat pe deplin, dar sondajul de evaluare prezentat este realizat la finalul atelierului „Funny Balkans”.

## 5.2. AUTOREFLEXIA ȘI FEEDBACKUL PARTICIPANTLOR

### Cadru conceptual pentru auto-reflecție și feedback

<b>Reflecție de sine</b>	Procesul de comunicare internă cu sine. Când cineva își face timp să reflecteze asupra muncii sale, analizează motivele care au condus la progresul înregistrat în cunoștințe, abilități și abilități, de unde provin, ce înseamnă pentru el rezultatul învățării, dacă este eficient pentru el și ce anume pot face în privința asta. . Oricine este interesat să facă progrese în viața sa – personal sau profesional – poate beneficia de auto-reflecție. Există autorefecție ca a) „gândire în acțiune” și b) „gândire la acțiune”. Auto-reflecția în acțiune are loc în timp ce suntem implicați într-o situație în care devenim conștienți de ceea ce gândim, simțim și facem. Auto-reflecția ar trebui să se bazeze pe criterii care reflectă obiectivele și așteptările personale. Aceasta implică faptul că studentul sau lectorul însuși definește ce este munca bună, făcând-o parte a procesului de la învățare până la evaluare.
<b>Părere</b>	Este definită ca reacția sau opinia participanților cu privire la eforturile celor afectați de aceasta. La fel ca auto-reflecția, este un element util pentru schimbarea cursului în dezvoltarea personală. Diferența este că aici o altă persoană, cum ar fi un coleg sau lector, oferă feedback, care poate fi informal, formal, formativ sau sumativ. Ar trebui să fie în timp util, precis, concret și eficient, astfel încât să poată învăța din greșelile și succesele observate. Feedback-ul este un instrument esențial pentru motivarea și monitorizarea













	<p>învățării. Integrarea feedback-ului în rutina zilnică sau săptămânală îl face parte din procesul personal de învățare. Indiferent dacă dăm sau primim, anumite abilități sunt necesare pentru a oferi și a primi feedback în mod eficient.</p>
<p><b>Două tipuri de autorefecție și feedback</b></p>	<p>Feedback-ul și autorefecția pot fi clasificate în două tipuri: interne și externe. Feedback-ul intern și auto-reflexia se bazează pe propriile percepții, sentimente și judecări despre performanța personală. Feedback-ul extern și auto-reflecția se bazează pe informații, opinii și sugestii de la alții, cum ar fi colegii, mentorii sau experții. Ambele tipuri de feedback și autorefecție sunt valoroase și complementare, deoarece pot oferi perspective și perspective diferite asupra performanței personale.</p>
<p><b>Avantajele auto-reflecției și feedback-ului</b></p>	<p>Cele mai importante principii ale învățării, deoarece pun accent pe autonomia elevului, învățarea independentă și învățarea pe tot parcursul vieții. Ele îmbunătățesc performanța personală prin creșterea conștientizării de sine, a autoeficacității și a autoreglării. Conștientizarea de sine este capacitatea de a-și recunoaște emoțiile, gândurile și comportamentele și modul în care acestea afectează rezultatele. Autoeficacitatea este credința în propriile abilități de a atinge obiectivele personale. Autoreglementarea este capacitatea de a-și controla impulsurile, emoțiile și acțiunile și de a le alinia cu valorile și standardele cuiva. Prin primirea de feedback și angajarea în auto-reflecție, aceste abilități sunt îmbunătățite și performanța personală este îmbunătățită.</p>
<p><b>Surse de autorefecție și feedback</b></p>	<p>Acestea provin dintr-o varietate de surse, cum ar fi autoevaluarea, feedbackul colegilor, feedbackul mentorilor sau feedbackul experților. Pentru a-și evalua propria performanță și a identifica punctele forte și zonele de îmbunătățire, sunt folosite instrumente precum jurnale, liste de verificare, rubrici sau chestionare. Împărtășirea feedback-ului cu colegii, colegii de clasă sau prietenii care împărtășesc obiective sau interese similare poate fi de asemenea utilă. În plus, se pot cere sfaturi de la un mentor, antrenor sau profesor cu mai multă experiență în domeniu. Sau feedback-ul poate fi căutat de la experți cu standarde înalte și credibilitate în domeniu, care pot oferi feedback obiectiv și critic.</p>
<p><b>Auto-reflecție și strategii de feedback</b></p>	<p>Utilizarea eficientă a feedback-ului și a auto-reflecției implică planificarea prin stabilirea de obiective, standarde, valori și surse de feedback. În timp ce lucrați la o sarcină sau un proiect, monitorizați-vă performanța și colectați feedback. După finalizarea unei sarcini sau a unui proiect, revizuiți-vă performanța și reflectați asupra a ceea ce a mers bine și a ceea ce poate fi îmbunătățit. Sunt identificate acțiunile care trebuie întreprinse pentru îmbunătățirea performanței, cum ar fi revizuirea obiectivelor, standardelor, valorilor sau surselor de feedback sau schimbarea strategiilor sau comportamentelor.</p>
<p><b>Provocări de auto-reflecție și feedback</b></p>	<p>Când avem tendința să ne supraestimăm sau să ne subestimăm performanța, sau să ne concentrăm pe aspectele pozitive sau negative ale feedback-ului, în funcție de starea noastră de spirit actuală. Când avem dificultăți în a accepta feedback-ul care intră în conflict cu așteptările, preferințele sau convingerile personale. Când avem dificultăți în interpretarea sau integrarea feedback-ului care este inconsecvent, neclar sau conflictual. De asemenea, atunci când</p>

suntem copleșiți de feedback care este prea frecvent, prea mult sau prea complex. Pentru a depăși aceste obstacole, este important să rămâneți deschis și flexibil în ceea ce privește feedback-ul și auto-reflecția.

## Auto-reflecție a rezultatelor învățării pe baza taxonomiei SOLO

### taxonomia SOLO (Structure of Observed Learning Outcomes).<sup>8</sup>

- Un cadru structurat pe care participanții îl pot folosi pentru a-și avansa gândirea și învățarea -

Prestructural	Unistruktural	Multistruktural	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
				

### Nivele SOLO, simboluri și cântări de mână<sup>9</sup>

<b>Niveluri de înțelegere</b>	Taxonomia SOLO este împărțită în cinci niveluri de înțelegere a performanței, cunoștințele fiind integrate la fiecare nivel al taxonomiei. Nivelurile de autoeficacitate variază de la scăzut (prestructural) la ridicat (rezumat extins). Taxonomia SOLO este ierarhică și fiecare etapă o include pe cea anterioară și îi adaugă ceva:
	SOLO 1: Nivel pre-structural - Obțin informații care nu au legătură. Nu înțeleg subiectul, folosesc informații irelevante și/sau gresesc complet ideea. Cuvinte cheie: eșuez; Nu știu; Am ratat ideea. Exemplu: La o întrebare de genul „Ce înțelegeți prin termenul cultură?”, răspund „Nu știu”
	SOLO 2: Nivel unistruktural – Pot să mă ocup de un singur aspect important al unui subiect, subiect sau sarcină. Sunt capabil să fac conexiuni simple și

<sup>8</sup>John Biggs și Kevin Collins (1982) au dezvoltat taxonomia SOLO (Structure of Observed Learning Outcomes) ca o modalitate sistematică de a descrie modul în care performanța unui cursant crește în complexitate atunci când învață diferite materii sau stăpânește sarcini. SOLO Taxonomy oferă un model simplu, fiabil și robust pentru trei niveluri de înțelegere, adică nivelul de suprafață, nivelul adânc și nivelul conceptual (Biggs și Collis 1982).

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

	<p>evidente, dar nu înțeleg semnificația mai largă a informațiilor pe care le primesc. Cuvinte cheie: definiți, identificați, denumiți, etichetați, urmați instrucțiunile simple, urmăriți, reproduceți, găsiți, numărați, aranjați, recunoașteți, găsiți. Exemplu: La o întrebare precum „Ce înțelegeți prin termenul cultură?”, răspund „Muzică populară”</p>
	<p>SOLO 3: Niveluri multiple – Înțeleg mai multe aspecte ale unui subiect, subiect sau sarcină, dar relația lor între ele și cu întregul rămâne separată. Nu conectez idei și concepte în jurul unui subiect, ci le tratez independent. Cuvinte cheie: descrie, afirmă, completează, continuă, combina, calculează. Exemplu: La o întrebare de genul „Ce înțelegeți prin termenul cultură?”, răspund „Este totul – material și spiritual, pe care omul a creat cu opera sa”. Are propria sa dimensiune creativă și reproductivă”</p>
	<p>SOLO 4: Nivel relațional - Pot înțelege relațiile dintre mai multe aspecte și cum se pot integra într-un întreg. Răspund cu o înțelegere a subiectului și sunt capabil să potrivesc toate piesele. Cuvinte cheie: ordonează, clasifică, compară și contrastează, explică (cauză și efect), formează o analogie, organizează, diferențiază, chestionează, relaționează, aplică, descrie. Exemplu: La o întrebare de genul „Ce înțelegeți prin termenul cultură?”, răspund „Cultura este un fenomen social complex și un concept foarte larg care include toate valorile materiale și spirituale ale muncii umane în natură, societate și gândire. " Ca fenomen social, el conține mai multe componente diferite: 1) este vorba despre crearea, crearea și producerea de bunuri culturale materiale și spirituale; 2) există un proces de transmitere, comunicare, adică comunicare, bunurile culturale ar trebui făcute accesibile; 3) procesul de acceptare, recepție a valorilor culturale sau procesul de selecție sau respingere.”</p>
	<p>SOLO 5: Extended Abstract Level - Pot face conexiuni nu numai în cadrul unui anumit domeniu, ci și dincolo de acesta. Sunt capabil să generalizez o structură dincolo de ceea ce este dat, pot percepe o structură din mai multe perspective diferite și pot duce ideile în noi domenii. Am capacitatea de a generaliza, a formula ipoteze, a critica sau a teoretiza. Cuvinte cheie: generalizați, preziceți, evaluați, gândiți, formulați ipoteze, teoretizați, creați, demonstrați, justificați, argumentați, compilați, prioritizați, proiectați, construiți, raportați, explicați, aplicați, analizați. Exemplu: La o întrebare de genul „Ce înțelegeți prin termenul cultură?”, răspund „Cultura este un fenomen social complex și un concept foarte larg care include toate valorile materiale și spirituale ale muncii umane în natură, societate și gândire. " Ca fenomen social, el conține multe componente și funcții diferite: 1) este vorba despre crearea, crearea și producerea de bunuri culturale materiale și spirituale; 2) există un proces de transmitere, comunicare, adică comunicare, bunurile culturale ar trebui făcute accesibile; 3) procesul de acceptare, acceptare a valorilor culturale sau procesul de selecție sau respingere. Una dintre funcțiile de bază ale culturii este transmiterea bunurilor și valorilor culturale către indivizi și grupuri, din generație în generație, din generație în generație. Dezvoltarea culturii este influențată de: Nevoile și pulsunile biologice ale omului, procesele psihologice și caracteristicile umane de bază</p>

	(postura verticală, aparatul vocal și mediul fizic și social. Diferențele de cultură apar din cauza: variabilitatea culturală, relativitatea culturală, diferențele de mediu). și ingeniozitatea umană și capacitatea de a absorbi și extinde o nouă cultură"
<b>De ce este utilă taxonomia SOLO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Îl ajută pe participant/profesor să gândească în mod semnificativ care este următorul nivel de învățare.</li> <li>• Este folosit împreună de lectori și studenți.</li> <li>• Permite identificarea și implementarea criteriilor eficiente de succes.</li> <li>• Oferă livrare și feedback pentru rezultatele învățării.</li> <li>• Cursanții înțeleg motivele pentru tot ceea ce fac și înțeleg că îmbunătățirile sunt o consecință a propriilor strategii</li> <li>• Arată diferența dintre înțelegerea profundă și cea de suprafață, ajutând cursanții să înțeleagă unde se află în acel spectru și ce trebuie să facă pentru a merge mai departe.</li> </ul>
<b>Un instrument bun pentru auto-reflecție bazat pe taxonomia SOLO</b>	<p>Declarația „Pot” este un instrument acceptat în mod obișnuit pentru utilizarea auto-reflecției eficace bazată pe taxonomia SOLO. În acest context, această afirmație înseamnă: „Sunt conștient de dezvoltarea mea personală și mă gândesc la cunoștințele, abilitățile și experiențele mele ca o modalitate de a-mi îmbunătăți bunăstarea și de a face față provocărilor”. Mă raportez la această afirmație pentru că mă gândesc adesea la ce pot face pentru a-ți îmbunătăți obiceiurile de studiu. Când sunt făcute bine, afirmațiile „pot” mă ajută să înțeleg despre ce învăț, de ce este important, cum să învăț și ce trebuie să fac pentru a arăta că am învățat. Aceste afirmații transmit, de asemenea, progresul în învățare, conectând ceea ce a fost învățat de ieri, de astăzi și de mâine. În cele din urmă, afirmațiile „Pot” îmi permit să îmi autoevaluez mai bine progresul, permițându-mi să răspund la trei întrebări despre învățarea mea: 1. Unde trebuie să merg? 2. Unde sunt acum? 3. Ce trebuie să fac pentru a reduce diferența dintre locul unde trebuie să ajung și unde sunt acum? Exemplu de afirmație „Pot”: Pot să explic cu propriile mele cuvinte diferența dintre propria mea și alte culturi balcanice.</p>

### **Feedback din partea participanților cu privire la calitatea conducerii și facilitarea atelierului/Word Cafe**

Buna gestionare a atelierului este abilitatea de a încuraja gândirea și discuția, de a face pe toți să se simtă confortabil, de a participa și de a-și împărtăși ideile, asigurându-vă în același timp că totul este conform programului și la timp.

Măsurarea calității conducerii este una dintre cele mai importante valori ale workshop-ului și ceva despre care le cerem participanților noștri feedback. Întrebările adresate includ următoarele:

- Liderul dvs. de atelier a condus atelierul fără probleme și la timp?
- Pe o scară de la 1 la 10, cu 10 fiind excelent, cum ați evalua abilitățile facilitatorului dvs. de a face atelierul captivant și interesant?
- Ce sfaturi ați dori să împărtășiți facilitatorului dvs. pentru ca atelierul să se desfășoare mai bine?

- Ce ți-a plăcut cel mai mult în timpul atelierului?

Feedback-ul participanților, adică răspunsurile lor la aceste întrebări sunt obținute de obicei printr-un sondaj.

### 5.3. EVALUAREA PE TERMEN LUNG REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII

#### Cadrul conceptual pentru evaluarea pe termen lung a rezultatelor învățării

<b>Impact</b>	Definește efectul pronunțat pe care ceva, în special ceva nou, îl are asupra unei situații, unei persoane, unei anumite entități sau al mediului. Este un concept multidimensional. „În procesul de evaluare a impactului, termenul impact descrie toate schimbările care se așteaptă să apară ca urmare a implementării și aplicării unei anumite opțiuni de politică/intervenție. Astfel de impacturi pot apărea în intervale de timp diferite, pot afecta diferiți actori și pot fi relevante la diferite niveluri (local, regional, național și UE). În contextul evaluării, impactul se referă la schimbările asociate cu o anumită intervenție care apar pe termen lung.” <sup>10</sup>
<b>Tipuri de impact</b>	Influența este considerată a fi intenționată sau neintenționată, pozitivă sau negativă. Într-un sens special, poate fi prevăzut sau neprevăzut. Impacturile preconizate sunt întotdeauna pozitive.
<b>Dimensiunile influenței</b>	1) Aplicație – Proiecție; prospectiv; Retrospectiv.
	2) Domeniul de aplicare - Specific, predefinit, cognoscibil; Nedefinit, neașteptat, de necunoscut;
	3) Subiectul și nivelul modificării – a) Subiect sau unitate: Individ, Gospodărie, Grup comunitar, Rețea, Instituție, Populație, Sector, Politică, Mediu. b) Nivel: Local, Stat/provincie, Național, Regional, Continental Global
	4) Gradul de separare - Direct și destul de sigur; Direct dar incert; Moderat; Îndepărtat și nesigur.
	5) Imediatitatea, rata și durabilitatea schimbării – a) Perioadele de timp: schimbare imediată spre scurtă, sezonieră, pe termen scurt spre mediu, pe termen mediu spre lung, pe termen lung, b) permanență: ireversibilă, reversibilă /schimbabil, mai durabil, dar totuși reversibil.
	6) Omogenitatea beneficiilor - Beneficii predominant uniforme, Beneficii variabile, Beneficii rivale.
<b>Impact și rezultat</b>	Impactul și rezultatul sunt două concepte legate, dar distincte în evaluarea programelor, politicilor și intervențiilor. Rezultatul se referă la rezultatele imediate sau pe termen scurt ale unui program sau intervenție. Se uită la

<sup>10</sup>Definiția oficială a impactului de către Comisia Europeană, <https://youmatter.world/en/definition/impact-definition/>

	rezultate sau rezultate specifice, ușor de definit. Impactul, pe de altă parte, se referă la efectele pe termen lung ale programului sau intervenției - schimbările sau diferențele care au apărut ca urmare. Impactul este de obicei exprimat în termeni de beneficii sau consecințe pentru utilizatorii vizați sau părțile interesate, cum ar fi îmbunătățirea rezultatelor în materie de sănătate sau crearea de locuri de muncă. În esență, un impact este un efect pe termen lung al unui rezultat, cu o sferă mai largă.
<b>Sustenabilitate și impact</b>	Conceptul de impact este deosebit de relevant în contextul durabilității, deoarece subliniază necesitatea de a lua în considerare efectele pe termen lung ale acțiunilor și deciziilor noastre asupra lumii naturale și comunităților care o locuiesc. Aceasta poate include impactul asupra generațiilor viitoare, precum și impactul asupra instituțiilor locale și naționale sau asupra sistemelor globale, cum ar fi instituțiile internaționale, ecosistemele etc.
<b>Cadrul de impact al atelierelor și World Cafe</b>	Impactul atelierelor și World Cafe realizate în cadrul proiectului „Meet Your Neighbours 2” segmentează impactul muncii implementatorilor săi asupra acordării de sprijin tinerilor în formare pentru înțelegerea interculturală și acceptarea diversității.

### Evaluarea impactului rezultatelor învățării obținute

<b>Obiectivele evaluării impactului</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Furnizați informații factorilor de decizie despre efectele cheie ale activităților implementate</li> <li>• Încorporați lecțiile învățate în noile procese ale proiectelor</li> </ul>
<b>Cadrul de evaluare a impactului cu aspecte de măsurare</b>	<p>(1) <i>Cerere</i>- Conceptul de impact este aplicat retrospectiv, pentru a măsura efectele intervenției și a-l ajusta în ciclurile de proiect ulterioare. Aspectul implicit al măsurării - Adresarea întrebărilor. De exemplu: V-ați extins contactele cu membrii altor culturi balcanice în perioada trecută? Simți că acum te conectezi mai strâns cu membrii altor culturi? În calitate de educatori colegi, v-ați aplicat până acum abilitățile de înțelegere interculturală și respect pentru diversitate, într-un mod formal sau informal? Ați discutat în organizația dumneavoastră despre necesitatea îmbunătățirii politicilor culturale actuale?</p> <p>(2) <i>Domeniul de aplicare</i>- Se evaluează un impact larg care nu se limitează la variabile predefinite. Oricât de multe schimbări sunt considerate ca având sens pentru a face o judecată utilă (și sunt fezabile de măsurat), inclusiv</p>

variabile care este posibil să nu fi fost prezise. Aspectul implicit al măsurării: Mod de inferență - Se folosesc metode inductive.	
<u>(3)</u> <u>Subiectul și nivelul modificării</u>	Subiectul modificării: Participant; grup local de tineret; ONG-uri; Rețeaua de parteneri de proiect. Aspect implicit de măsură - Unități de măsură: Participant; organizare; rețea.
	Nivel de schimbare: local. Aspect implicit de măsură - Unitate de măsură: Unitate de autoguvernare locală
<u>(4) Gradul de separare între intervenție și impact</u> – Moderat. De exemplu. a) Conștientizarea interculturală sporită a participanților le va îmbunătăți motivația de a întâlni membrii altor culturi, ceea ce va duce la noi contacte. Noile contacte vor avea ca rezultat stabilirea de legături mai profunde cu membrii altor culturi din întreaga lume. b) Conștientizarea interculturală consolidată a participanților - educatorii de la egal la egal îi vor îndruma să creeze sau să se implice în unele dintre proiecte în care își vor aplica abilitățile altor grupuri de tineri. De asemenea, în contactele informale cu colegii lor, aceștia vor acționa pentru a-și întări conștientizarea interculturală. c) Conștientizarea interculturală sporită a ambelor grupuri de participanți le va crește motivația de a urma politicile culturale actuale la nivel local. În calitate de membri ai organizației, aceștia pot crea propuneri pentru îmbunătățirea acelor politici și pot iniția inițiative adecvate cu factorii de decizie locali. Aspectul implicit al măsurării - Amploarea factorilor de confuzie, puterea afirmațiilor cauzale și luarea în considerare a explicațiilor alternative	
<u>(5) Imediatitatea, viteza și durabilitatea schimbării</u>	Perioada de timp: pe termen lung. Aspectul implicit al măsurării: Frecvența măsurării - Măsurarea se efectuează o dată pe an, după un an de intervenție.
	Durabilitate: ireversibilă. Schimbările educaționale sunt schimbări ireversibile.
<u>(6) Omogenitatea beneficiilor</u> – Beneficii variabile. Se așteaptă un tip de beneficiu pentru grupul de tineri cu vârsta cuprinsă între 18-30 de ani, care vor fi formați ca educatori egali; și se așteaptă un alt tip de beneficiu pentru grupul de tineri cu vârsta cuprinsă între 18-25 de ani, care vor fi educați pentru nivelul de bază al înțelegerii interculturale și al respectului pentru diversitate. Aspectul implicit al măsurării: Amploarea defalcării - Grupuri de cursanți.	

## 6. Considerații etice

### 6.1. Sensibilitate culturală

În Erasmus+, programul care include multă activitate interculturală pentru tineret, sensibilitatea culturală servește drept bază pentru promovarea conexiunilor semnificative și demontarea stereotipurilor. Abordăm și interacționăm cu persoane din medii diverse prin prisma obiectivului. Recunoscând bogăția identității culturale a fiecărui participant, deschidem calea pentru un mediu colaborativ și respectuos.

Sensibilitatea culturală implică recunoașterea, aprecierea și valorizarea diverselor culturi prezente într-un grup internațional de tineri. Nu este doar o casetă de selectare pe o listă de lucruri de făcut, ci un angajament continuu de a înțelege tapiseria complicată de credințe, tradiții și norme care modelează viziunea asupra lumii a fiecărui individ.

Interacțiunile interculturale pot fi transformatoare atunci când sunt abordate cu sensibilitate culturală. Nu este vorba despre ștergerea diferențelor, ci despre construirea de punți care acoperă diverse culturi. Această introducere pregătește scena pentru ca lucrătorii de tineret să devină ambasadori ai sensibilității culturale, promovând o atmosferă în care fiecare participant se simte auzit, văzut și respectat.

#### Lucrul cu tinerii din regiunea balcanica

Când lucrați cu grupuri internaționale de tineri din Balcani, este important să fiți atenți la diferitele medii culturale și sensibilitățile participanților. Aceasta include cunoașterea:

- **Diferențele în stilurile de comunicare:** Tinerii din culturi diferite pot avea stiluri de comunicare diferite, cum ar fi diferite niveluri de directivitate sau interpretări diferite ale indiciilor non-verbale. Este important să fii răbdător și înțelegător și să eviți să faci presupuneri cu privire la ceea ce înseamnă cineva pe baza fundației sale culturale.
- **Diferențele de credințe religioase:** Balcanii sunt o regiune cu o bogată diversitate de credințe religioase. Este important să fii respectuos față de toate religiile și să eviți orice declarații discriminatorii sau jignitoare.
- **Diferențele de opinii politice:** Balcanii au o istorie politică complexă, iar tinerii pot avea sentimente puternice cu privire la anumite probleme politice. Este important să se creeze un spațiu sigur pentru toți participanții pentru a-și exprima punctele de vedere și pentru a evita angajarea în dezbateri care ar putea fi divizoare sau supărătoare.

#### Înțelegerea diferențelor culturale

Diferențele culturale sunt firele care țes țesătura diversității. Fiecare participant aduce un set unic de obiceiuri, credințe și practici, contribuind la mozaicul vibrant al grupului de tineri. Înțelegerea



acestor diferențe depășește recunoașterea la nivel de suprafață - implică o curiozitate autentică de a explora bogăția fiecărei culturi.

Începeți prin a recunoaște că diversitatea depășește semnele evidente, cum ar fi limba sau ținuta. Cuprinde stiluri variate de comunicare, atitudini față de timp, abordări ale conflictelor și chiar percepții ale spațiului personal. Subliniați lucrătorilor de tineret că înțelegerea adevărată necesită să priviți dincolo de stereotipuri și să îmbrățișați complexitățile nuanțate ale fiecărui individ.

Înțelegerea diferențelor culturale este o stradă cu două sensuri. Încurajați participanții să împărtășească în mod activ elementele culturii lor, fie prin bucătăria tradițională, ritualuri sau povestiri. Acest schimb reciproc nu numai că îmbogățește experiența pentru indivizi, ci și hrănește un sentiment de înțelegere culturală comună în cadrul grupului.

Lucrătorii de tineret ar trebui să fie conștienți de propriile părtiniri și presupuneri. Prejudecățile inconștiente pot influența percepțiile și interacțiunile. Recunoscând aceste părtiniri, lucrătorii de tineret pot lucra în mod activ pentru a le depăși, creând un mediu mai incluziv în care stereotipurile sunt contestate mai degrabă decât întărite.

### **Construirea competenței culturale și crearea unor medii incluzive**

Competența culturală este un proces dinamic și continuu de dezvoltare a cunoștințelor, abilităților și atitudinilor pentru a naviga în mod eficient și a se implica în diverse culturi. În contextul activității interculturale pentru tineret, construirea competenței culturale este un pas crucial către crearea unui mediu care încurajează înțelegerea și colaborarea.

Strategii pentru dezvoltarea competenței culturale:

*Reflecție de sine:* Încurajați lucrătorii de tineret să reflecteze asupra propriului fundal cultural, părtiniri și presupuneri. Această conștiință de sine formează fundamentul competenței culturale.

*Inițiative educaționale:* Facilitați sesiuni de formare și ateliere de lucru care oferă informații despre diverse culturi, istoriile lor și problemele contemporane. Aceasta include explorarea conceptului de relativism cultural.

*Imersiune culturală:* Încurajați experiențele directe cu diferite culturi prin activități precum schimburi culturale, programe de imersiune sau implicarea cu diverse comunități.

*Învățarea limbilor străine:* Promovați învățarea unor fraze sau expresii de bază în limbile culturilor reprezentate în grup. Limba este un instrument puternic pentru conexiunea culturală.

Încorporarea competenței culturale în practicile de lucru pentru tineret implică încorporarea considerațiilor culturale în planificare, luare a deciziilor și interacțiuni. Această integrare asigură că competența culturală nu este o entitate separată, ci o parte integrantă a abordării generale. Sesiunile regulate de reflecție îi pot ajuta să identifice zonele de îmbunătățire și să celebreze succesele în crearea unui mediu cultural competent.

Stabilirea unui mediu incluziv este piatra de temelie a activității interculturale de succes pentru tineret. Implică crearea unui spațiu în care toți participanții se simt apreciați, respectați și capabili să contribuie, indiferent de mediul lor cultural.

Lucrătorii de tineret ar trebui să ia în considerare principiile cheie ale incluziunii:

*Capitaluri proprii:* Asigurați-vă că toată lumea are șanse egale de a participa și de a beneficia de program. Recunoașteți și abordați orice disparități existente.

*Reprezentare:* Urmăriți reprezentarea diversă în rolurile de conducere, procesele de luare a deciziilor și proiectarea programelor. Acest lucru promovează un sentiment de apartenență și de proprietate comună.

*Sărbători culturale:* Organizați evenimente și activități care sărbătorească diverse culturi, favorizând o atmosferă de apreciere și respect reciproc.

*Programare flexibilă:* Adaptați structurile programului pentru a se adapta nevoilor, programelor și preferințelor diverse. Flexibilitatea promovează incluziunea și participarea.

## **Gestionarea neînțelegerilor culturale**

Neînțelegerile culturale sunt inevitabile în medii diverse, în special în grupurile internaționale de lucru. Modul în care sunt gestionate, totuși, poate afecta semnificativ dinamica generală a grupului. Această secțiune oferă îndrumări privind recunoașterea, abordarea și învățarea din neînțelegerile culturale.

- ***Cum să identifiți neînțelegerile culturale?***

*Ascultare activa:* Încurajează ascultarea activă pentru a înțelege perspectivele și intențiile celorlalți, mai ales atunci când apar neînțelegeri.

*Canale de comunicare deschise:* Creați un mediu în care participanții se simt confortabil să-și exprime preocupările sau să caute clarificări atunci când percep o neînțelegere.

*Observare:* Antrenați lucrătorii de tineret să fie observatori și să recunoască indiciile non-verbale care pot indica disconfort sau confuzie.

- ***Cum să te adresezi neînțelegerilor culturale?***

*Mediere:* În cazurile în care conflictele apar din neînțelegerile culturale, utilizați tehnici de mediere care promovează înțelegerea și rezolvarea.

*Formarea competențelor culturale:* Oferiți sesiuni de instruire specifice pentru a aborda nuanțe culturale specifice și puncte potențiale de conflict.

*Discuții facilitate:* Furnizați discuții structurate în care participanții își pot împărtăși în mod deschis perspectivele și pot învăța unii de la alții.

- ***Ce măsuri preventive poate lua un lucrător de tineret?***

Implementați măsuri preventive pentru a reduce apariția neînțelegerilor culturale, cum ar fi:

- Comunicare clară despre normele și așteptările culturale.
- Educație proactivă privind diferențele culturale.

- Încurajarea unei culturi a respectului și deschiderii în cadrul grupului.

Gestionarea neînțelegerilor culturale necesită o combinație de măsuri proactive, comunicare eficientă și angajament pentru învățarea continuă. Această abordare asigură că conflictele devin oportunități de creștere și de înțelegere culturală sporită în cadrul grupului.

### **Sfaturi practice pentru lucrătorii de tineret:**

- Implicați-vă în formarea competențelor culturale pentru a îmbunătăți înțelegerea.
- Promovați o politică cu ușile deschise, încurajând participanții să împărtășească aspecte ale culturii lor.
- Utilizați activități de spărgător de gheață care sărbătorească diversitatea culturală și promovează interacțiunea.
- Înțelegerea diferențelor culturale pune bazele unei comunități multiculturale înfloritoare. Acesta permite lucrătorilor de tineret să ghideze participanții dincolo de stereotipuri, promovând un mediu în care diversitatea nu este doar tolerată, ci și celebrată.

## **6.2. Abordarea subiectelor controversate**

Abordarea subiectelor controversate este un aspect crucial al rolului unui lucrător de tineret în programul Erasmus+. Aceasta implică navigarea în conversații care pot evoca perspective diverse și uneori opuse într-un context multicultural. Semnificația tratării eficiente a subiectelor controversate constă în mai multe aspecte cheie:

Lucrătorii de tineret joacă un rol esențial în stabilirea unor medii în care toți participanții, indiferent de mediul cultural, se simt incluși și apreciați. Abordarea subiectelor controversate necesită crearea unui spațiu sigur și deschis, care să încurajeze indivizii să-și exprime punctele de vedere fără teama de a judeca. Procedând astfel, lucrătorii de tineret contribuie la stimularea sentimentului de apartenență și a respectului reciproc în cadrul grupului divers.

Subiectele controversate provin adesea din diferențe culturale, contexte istorice sau norme societale diferite. Atunci când lucrătorii de tineret abordează cu pricepere aceste subiecte, ei facilitează o înțelegere mai profundă a diferitelor perspective prezente în grup. Acest lucru promovează empatia culturală și lărgeste viziunea asupra lumii a participanților, aliniindu-se la principiile de bază ale programului Erasmus+ care pun accent pe învățarea și cooperarea interculturală.

Angajarea cu subiecte controversate încurajează participanții să gândească critic și analitic. Lucrătorii de tineret îi îndrumă pe participanți în a pune sub semnul întrebării ipotezele, luând în considerare mai multe puncte de vedere și elaborând propriile opinii informate. Acest lucru se aliniază cu obiectivul programului Erasmus+ de a promova cetățenia activă și de a împuternici tinerii să gândească independent și critic despre lumea din jurul lor.

Abordarea subiectelor controversate este o oportunitate de a îmbunătăți abilitățile de comunicare și dialog între participanți. Lucrătorii de tineret facilitează conversațiile constructive, punând accent pe ascultarea activă, comunicarea respectuoasă și capacitatea de a exprima opinii în mod

articulat. Aceste abilități nu sunt doar valoroase în contextul discutării unor probleme sensibile, dar sunt transferabile la diferite aspecte ale vieții personale și profesionale a participanților.

În plus, subiectele controversate pot duce la dezacorduri sau conflicte în cadrul grupului. Lucrătorii de tineret, abordând aceste subiecte în mod eficient, contribuie la dezvoltarea abilităților de rezolvare a conflictelor în rândul participanților. A învăța să navighezi cu respect în dezacorduri este o abilitate vitală de viață, iar lucrătorii de tineret joacă un rol cheie în ghidarea participanților prin aceste procese.

Pentru lucrătorii de tineret și asistenții sociali, atunci când lucrează cu tineri din Balcani, este inevitabil să apară subiecte controversate. Aceste subiecte pot include:

- *Naționalism și identitate etnică*: Regiunile balcanice au o istorie lungă de naționalism și conflicte etnice. Este important să fim conștienți de această istorie și să fim sensibili la sentimentele participanților care ar fi putut fi afectați personal de conflict, deoarece chiar și în prezent există conflicte mai mici sau mai mari, așa cum sunt văzute de către societăți.
- *Moștenirea comunismului și a socialismului*: Balcanii au fost sub stăpânire comunistă o mare parte a secolului al XX-lea. Tinerii pot avea perspective diferite asupra acestei perioade a istoriei. Este important să fiți respectuos față de toate punctele de vedere și să evitați să vă impuneți propriile opinii asupra celorlalți.
- *Rolul religiei în societate*: Religia joacă un rol semnificativ în viața multor oameni din Balcani. Cu toate acestea, există și o mișcare în creștere a secularismului. Este important să fii respectuos față de toate credințele religioase și non-religioase.

### **Stabilirea regulilor de bază**

Stabilirea regulilor de bază este un pas crucial pentru cultivarea unui mediu pozitiv și incluziv. Crearea regulilor de bază este asemănătoare cu desenarea planului pentru un angajament constructiv. Acesta stabilește un cadru care ghidează participanții cu privire la modul de a interacționa, asigurând un sentiment de ordine și predictibilitate. Mai important, aceste reguli contribuie la un spațiu sigur în care participanții se simt în siguranță în exprimarea gândurilor lor, crucial pentru abordarea subiectelor sensibile sau controversate.

Pentru ca regulile de bază să fie eficiente, ele trebuie să cuprindă anumite elemente cheie. Respectul reciproc este primordial – participanții trebuie să se trateze reciproc cu respect, indiferent de diferențele culturale. Ascultarea activă ar trebui încurajată, încurajând o cultură în care înțelegerea precede răspunsul. Inclusivitatea ar trebui să fie explicită în reguli, asigurându-se că toate vocile sunt auzite și apreciate. Confidențialitatea ar putea fi o regulă necesară în discuțiile în care confidențialitatea este esențială.

Înțelegerea dinamicii culturale în joc este crucială atunci când se elaborează regulile de bază. Culturi diferite au norme de comunicare distincte, niveluri de directivitate și forme acceptabile de exprimare. Regulile de bază ar trebui să fie flexibile, permițând personalizarea în funcție de natura specifică a fiecărei sesiuni sau activități.

Procesul de creare a regulilor de bază ar trebui să fie inclusiv. Participanții ar trebui să contribuie în mod activ la formulare, promovând un sentiment de proprietate și responsabilitate comună. Clarificarea fiecărei reguli și facilitarea discuțiilor de grup asigură o înțelegere comună, oferind participanților ocazia de a-și exprima preocupările sau sugestiile.

Consecvența în aplicarea regulilor de bază este vitală. Regulile ar trebui aplicate în mod consecvent și echitabil, întărind sentimentul de responsabilitate în rândul participanților. Adaptabilitatea este esențială – fiți deschiși la revizuirea și adaptarea regulilor de bază după cum este necesar pentru a se adapta dinamicii în evoluție a grupului.

Stabilirea regulilor de bază este un proces strategic și intenționat care pune bazele unei dinamici pozitive și productive de grup. Încorporând principiile respectului, ascultării active și incluziunii, lucrătorii de tineret contribuie la crearea unor medii aliniate cu standardele și obiectivele etice ale programului Erasmus+.

### **Gestionarea răspunsurilor emoționale**

Implicarea în discuții pe subiecte controversate stârnește inevitabil răspunsuri emoționale în rândul participanților. Lucrătorii de tineret ar trebui să înțeleagă importanța gestionării eficiente a acestor emoții, creând un mediu propice dialogului constructiv și înțelegerii interculturale.

Subiectele controversate evocă adesea reacții emoționale puternice bazate pe credințe, valori și experiențe personale. Recunoașterea naturii emoționale a acestor discuții este crucială pentru crearea unui spațiu sigur și respectuos.

Lucrătorii de tineret și facilitatorii din cadrul programului Erasmus+ ar trebui să țină cont de strategiile cheie pentru gestionarea răspunsurilor emoționale:

#### *Antrenamentul Inteligenței Emoționale:*

- Obiectiv: Echipați participanții cu abilitățile de a-și recunoaște și de a-și regla propriile emoții și de a empatiza cu ceilalți.
- Implementare: Integrați ateliere axate pe inteligența emoțională, punând accent pe conștientizarea de sine și empatia ca instrumente pentru navigarea răspunsurilor emoționale.

#### *Tehnici de de-escaladare:*

- Obiectiv: Oferiți participanților metode eficiente pentru a reduce emoțiile accentuate în timpul discuțiilor.
- Implementare: Oferiți instruire cu privire la tehnicile de de-escaladare, subliniind importanța păstrării calmului, a ascultării active și a găsirii unui teren comun.

#### *Formate de dialog structurat:*

- Obiectiv: Canalizarea răspunsurilor emoționale într-un dialog constructiv.
- Implementare: Utilizați formate structurate, cum ar fi mesele rotunde, în care participanții își exprimă pe rând emoțiile și perspectivele fără întreruperi.

### *Reflecția încurajatoare:*

- Obiectiv: Stimularea reflecției asupra răspunsurilor emoționale pentru a promova conștientizarea de sine.
- Implementare: Introduceți activități de reflecție în care participanții pot jurnalistic sau împărtăși reflecții personale asupra reacțiilor lor emoționale, încurajând o înțelegere mai profundă a propriilor perspective.

### *Discuții moderate:*

- Obiectiv: Oferirea unui mediator neutru care să ghideze discuțiile și să asigure un schimb echilibrat și respectuos.
- Implementare: Numiți un facilitator calificat pentru a modera discuțiile, intervenind atunci când este necesar pentru a menține o atmosferă constructivă.

### *Debriefing reflexiv:*

- Obiectiv: Facilitarea unui debrief post-discuție pentru a procesa răspunsurile emoționale și lecțiile învățate.
- Implementare: Alocați timp participanților pentru a reflecta colectiv asupra aspectelor emoționale ale discuției, împărtășind perspective și strategii pentru un management emoțional îmbunătățit în conversațiile viitoare.

## **Standarde etice și considerații în practică pentru lucrătorii de tineret**

Lucrătorii de tineret din programul Erasmus+ ar trebui să aibă standarde etice înalte. Abordarea subiectelor controversate necesită un angajament față de corectitudine, imparțialitate și sensibilitate culturală. Navigând aceste discuții cu integritate și susținând principiile etice, lucrătorii de tineret contribuie la succesul general și la impactul pozitiv al inițiativelor Erasmus+. Lucrătorii de tineret pot crea un mediu sigur și incluziv pentru toți participanții și îi pot ajuta să dezvolte abilitățile de care au nevoie pentru a naviga în diversitate și pentru a promova înțelegerea interculturală.

Atunci când abordăm subiecte controversate, pentru lucrătorii de tineret este important:

- Pentru a crea un mediu sigur și respectuos: Participanții ar trebui să se simtă confortabil să-și exprime opiniile fără teamă de judecată sau ridicol.
- Pentru a utiliza o abordare neutră: Facilitatorul nu trebuie să-și exprime propriile opinii cu privire la subiect.
- Concentrați-vă pe înțelegerea diferitelor perspective: Scopul nu este de a ajunge la un consens, ci de a ajuta participanții să înțeleagă diferitele perspective care există.
- Pentru a utiliza activități adecvate: Există o serie de exerciții non-formale care pot fi folosite pentru a aborda subiecte controversate într-un mod sigur și productiv.
- Când introduceți o activitate, acordați-vă un moment pentru a explica scopul activității și pentru a întreba participanții dacă există ceva despre care ar dori să evite să discute.
- Dacă un participant face o declarație jignitoare sau insensibilă, redirectionează ușor conversația și reamintește-le participanților de importanța respectului față de ceilalți.

- Dacă un participant este vizibil supărat de o discuție, oferă-i sprijin și spune-i că nu este singur.
- La sfârșitul unei activități, acordați-vă timp pentru a reflecta la ceea ce au învățat participanții și pentru a identifica orice provocări care au apărut.

## 7. Resurse și referințe

- Barbazette J. (2006). Evaluarea nevoilor de formare: metode, instrumente și tehnici. Pfeiffer.
- Bennett, MJ (nd). Toleranță. Disponibil la: [www.academia.edu/6673057/Tolerance](http://www.academia.edu/6673057/Tolerance)
- Hardy, KV, & Bobes, T. (Eds.). (2016). Supraveghere și instruire sensibilă din punct de vedere cultural: perspective diverse și aplicații practice (ed. I). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315648064>
- <https://www.sydney.edu.au/nccc/about-us/what-is-cultural-competence.html>
- Joy de Leo (2010): „Educație pentru înțelegere interculturală”, publicat de UNESCO. Disponibil la: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000189051>
- Kaufman, R., & English, F. (1979). Evaluarea nevoilor: Concept și aplicare. Englewood Cliffs, NJ: Tehnologia educațională.
- *Livingstone, R. (2014): „Ce înseamnă să fii competent cultural?”, ACECQA. Disponibil la: <https://www.acecqa.gov.au/latest-news/blog/what-does-it-mean-be-culturally-competent>*
- Petersen, DJ și Alexander, GR (2001). Evaluarea nevoilor în sănătatea publică: un ghid practic pentru studenți și profesioniști. New York, NY: Springer.
- Sleezer C. Russ-Eft DF & Gupta K. (2014). Un ghid practic pentru evaluarea nevoilor (ed. a treia). Wiley.
- Soriano, FI (2013). Efectuarea evaluărilor nevoilor: O abordare multidisciplinară. Publicații SAGE.
- Stufflebeam DL (1985). Efectuarea evaluării nevoilor educaționale. Kluwer-Nijhoff.
- Windon, S. și Lamo, T. (2013): „What is Cultural Competence and How to Develop it?”, Articol disponibil la: <https://extension.psu.edu/what-is-cultural-competence-and-how-to-develop-it>
- [Atelier Vectori de Vecteezy](https://ro.vecteezy.com/vectori-gratis/atelier)
- [Feedback Vectori de Vecteezy](https://ro.vecteezy.com/vectori-gratis/feedback)
- [Învățare Vectori de Vecteezy](https://ro.vecteezy.com/vectori-gratis/invatare)
- [Cafenea Vectori de Vecteezy](https://ro.vecteezy.com/vectori-gratis/cafenea)
- <https://www.preventconnect.org/2014/12/writing-good-learning-objectives/>
- <https://iste.web.unc.edu/activity/is-your-goal-smart-3-12/>

## 8. Concluzie

Acest ghid amănunțit pentru lucrătorii de tineret se concentrează pe rolul vital pe care îl joacă competența culturală în crearea unei societăți incluzive și tolerante. Strategia cuprinzătoare prezentată în manual subliniază capacitatea lucrătorilor de tineret de a fi actori transformatori pentru o schimbare pozitivă.

Necesitatea de a aborda în mod direct prejudecățile și stereotipurile este un punct important care este subliniat. Lucrătorii de tineret pot distruge stereotipurile dăunătoare și pot crea un mediu în care diversitatea este apreciată în loc să răspândească narațiuni divizionare prin participarea la dezbateri deschise și la activități educaționale. Ghidul pune un accent puternic pe efectuarea de evaluări extinse ale nevoilor, recunoscând că crearea de acțiuni care să conecteze și să aibă un efect de durată necesită o înțelegere detaliată a contextului și nevoilor participanților.

Ghidul explorează subiectele educației civice și democrației în acțiune, depășind soluțiile imediate. Acesta subliniază rolul tinerilor ca participanți activi în determinarea viitorului Europei și puterea de transformare a cetățenilor informați și implicați. Prin insuflarea unui simț al responsabilității și al datoriei civice, lucrătorii de tineret contribuie la dezvoltarea unei societăți în care indivizii nu sunt doar destinatari, ci contribuitoari activi la procesul democratic.

Considerațiile etice sunt integrate pe tot parcursul ghidului, cu un accent specific pe sensibilitatea culturală și navigarea subiectelor controversate. Recunoscând peisajul complex al diverselor perspective, ghidul îndeamnă lucrătorii de tineret să-și abordeze rolurile cu o conștientizare sporită a nuanțelor culturale și să abordeze subiectele potențial controversate cu tact și empatie. Această lentilă etică asigură că impactul eforturilor lor este nu numai pozitiv, ci și durabil.

Lucrătorii de tineret care urmează strategiile prezentate în acest ghid nu numai că sunt mai capabili să aibă un impact, dar devin și arhitecții unui viitor care este incluziv și pașnic. Prin angajamentul lor de a promova incluziunea, de a contesta prejudecățile și de a insufla un sentiment de responsabilitate civică, lucrătorii de tineret contribuie semnificativ la crearea unei societăți în care mediul unic al fiecărui individ nu este doar recunoscut, ci și celebrat. În acest fel, ghidul servește drept foaie de parcurs pentru lucrătorii de tineret pentru a naviga peisajul complex al diversității culturale, creând în cele din urmă o cale către o lume mai unificată și mai înțelegătoare.

## Anexe

### Materiale suplimentare

#### Idei de exerciții și ateliere

Dacă sunteți un lucrător pentru tineret sau un facilitator/instructor Erasmus+, iată 10 idei de exerciții și ateliere pe care le puteți folosi atunci când lucrați cu grupuri despre subiectul



Înțelegerea interculturală și Acceptarea diversității. Aceste exerciții și ateliere sunt concepute pentru a fi flexibile și adaptabile în funcție de nevoile specifice și contextul participanților. Le puteți modifica pentru a se potrivi cu obiectivele programelor și proiectelor dvs. și pe baza dinamicii grupului și a feedback-ului oferit de participanți.

## 1. Târgul Schimb Cultural

**Tip:** Atelier și Expoziție

**Obiectiv:**

- Pentru a facilita interacțiunile directe între participanți din culturi diferite.
- Să prezinte și să sărbătorească diversitatea fiecărei culturi reprezentate în grup.

**Durată:** Eveniment de jumătate de zi sau de o zi întreagă

**Materiale și resurse:**

- Cabine sau mese pentru fiecare cultură.
- Materiale de afișare (afișe, artefacte, îmbrăcăminte tradițională).
- Pașapoarte de schimb cultural pentru participanți pentru a colecta timbre.

**Instrucțiuni:**

- Fiecare cultură înființează un stand pentru a-și reprezenta tradițiile, obiceiurile și artefactele.
- Participanții se rotesc prin cabine, angajându-se în conversații și activități.
- Oferiți pașapoarte de schimb cultural participanților pentru a documenta ceea ce învață.

**Rezultate ale învățării:**

- Creșterea conștientizării și aprecierii diverselor culturi.
- Angajament direct care promovează înțelegerea și rupe stereotipurile.

## 2. Simulare de ciocnire culturale

**Tip:** Joc de simulare și joc de rol

**Obiectiv:**

- Pentru a explora provocările și oportunitățile în interacțiunile interculturale.
- Pentru a dezvolta abilități de rezolvare a problemelor și de comunicare.

**Durată:** 90 de minute

**Materiale și resurse:**

- Descrieri de scenarii reprezentând diferite scenarii culturale.
- Întrebări de debriefing pentru reflecție.

**Instrucțiuni:**

1. Atribuiți participanților roluri din culturi diferite.
2. Prezentați scenarii care implică ciocniri culturale sau neînțelegeri.
3. Participanții lucrează împreună pentru a găsi soluții.

**Rezultate ale învățării:**

- Abilități îmbunătățite de rezolvare a problemelor în contexte interculturale.
- O înțelegere mai profundă a provocărilor din comunicarea interculturală.

## 3. Cercul de povestire culturală

**Tip:** Atelier și discuții

**Obiectiv:**

- Pentru a încuraja participanții să împărtășească povești culturale personale.
- Pentru a construi empatie și înțelegere prin povestire.

**Durată:** 60 de minute

**Materiale și resurse:**

- Aranjare confortabilă a scaunelor în cerc.
- Întrebări directe pentru povestire.

**Instrucțiuni:**

- Participanții împărtășesc pe rând povești personale legate de cultura lor.
- Încurajează ascultarea activă și pune întrebări ulterioare.
- Facilitați o discuție de grup despre aspectele comune și aspectele unice ale fiecărei povești.

**Rezultate ale învățării:**

- Înțelegerea îmbunătățită a experiențelor culturale personale.
- Stimularea empatiei și a conexiunii prin narațiuni comune.

#### 4. Atelier de distrugere a stereotipurilor

**Tip:** Atelier și discuții

**Obiectiv:**

- Pentru a identifica și a contesta stereotipurile.
- Pentru a promova gândirea critică asupra noțiunilor preconcepute.

**Durată:** 90 de minute

**Materiale și resurse:**

- Flipchart sau tablă albă.
- Pixuri marcatore.
- Lista stereotipurilor comune.

**Instrucțiuni:**

- Începeți cu o discuție despre ce sunt stereotipurile și impactul lor.
- Enumerați stereotipurile comune pe flipchart.
- Împărțiți-vă în grupuri mici pentru a discuta și a contesta aceste stereotipuri.

**Rezultate ale învățării:**

- Creșterea conștientizării stereotipurilor.
- Dezvoltarea abilităților de gândire critică.

#### 5. Gătitul peste culturi

**Tip:** Atelier practic

**Obiectiv:**

- Pentru a stimula colaborarea printr-o activitate comună.
- Pentru a promova înțelegerea diverselor bucătării și obiceiurilor alimentare.

**Durată:** 2 ore

**Materiale și resurse:**

- Ingrediente pentru o varietate de preparate culturale.

- Ustensile și facilități de gătit.

**Instrucțiuni:**

- Împărțiți participanții în grupuri mici.
- Atribuiți fiecărui grup câte un fel de mâncare cultural de pregătit.
- După gătit, grupurile își împărtășesc felurile de mâncare, discutând despre semnificația culturală.

**Rezultate ale învățării:**

- Colaborare și lucru în echipă.
- Aprecierea pentru diversitatea culturilor alimentare.

## 6. World Café: Perspective culturale

**Tip:** Discuție și activitate de grup

**Obiectiv:**

- Pentru a facilita conversații structurate pe subiecte culturale.
- Pentru a crea un spațiu deschis pentru împărtășirea perspectivelor.

**Durată:** 90 de minute

**Materiale și resurse:**

- Mese, scaune și hârtie pentru a lua notițe.
- Întrebări de ghidare pentru fiecare tabel.

**Instrucțiuni:**

- Creați mai multe mese, fiecare cu un subiect cultural diferit.
- Participanții se rotesc prin mese, contribuind la discuții.
- Rezumați perspectivele și reflecțiile cheie într-un debrief de grup.

**Rezultate ale învățării:**

- Perspective diverse asupra subiectelor culturale.
- Abilități îmbunătățite de comunicare și dialog.

## 7. Atelier de schimb lingvistic

**Tip:** Atelier interactiv

**Obiectiv:**

- Pentru a promova învățarea limbilor străine și schimbul cultural.
- Pentru a distruge stereotipurile legate de limbaj.

**Durată:** 60 de minute

**Materiale și resurse:**

- Materiale de învățare a limbilor străine.
- Solicitări de conversație în grup mic.

**Instrucțiuni:**

- Participanții fac pereche cu cineva care vorbește o altă limbă.
- Încurajează schimbul lingvistic și discuțiile culturale.
- Rotiți perechile pentru a permite participanților să interacționeze cu mai multe limbi.

**Rezultate ale învățării:**

- Învățarea și aprecierea limbilor străine.
- Defalcarea stereotipurilor legate de limbaj.

## 8. Construirea comunității prin art

**Tip:** Atelier de creație

**Obiectiv:**

- Să exprime identitatea culturală prin artă.
- Pentru a crea o piesă de artă colaborativă care să reprezinte diversitatea.

**Durată:** 2 ore

**Materiale și resurse:**

- Rechizite de artă (pânză, vopsele, pensule etc.).
- Idee de proiect artistic colaborativ.

**Instrucțiuni:**

- Discutați conceptul de identitate culturală.
- Participanții creează piese de artă individuale care reflectă identitatea lor culturală.
- Combinați piese individuale într-o pictură murală sau o expoziție în colaborare.

**Rezultate ale învățării:**

- Exprimarea identității culturale prin artă.
- Munca în echipă și colaborare în crearea unei piese unificate.

## 9. Jocuri interculturale de team building

**Tip:** Jocuri în aer liber sau în interior

**Obiectiv:**

- Pentru a spori munca în echipă și cooperarea.
- Pentru a distruge barierele culturale prin activități distractive.

**Durată:** variază (mai multe activități scurte)

**Materiale și resurse:**

- Instrucțiuni de joc de team building.
- Spațiu pentru activități fizice.

**Instrucțiuni:**

- Organizați o serie de jocuri de teambuilding care necesită colaborare.
- Amestecați echipele pentru a încuraja interacțiunea dintre participanții din culturi diferite.
- Informare după fiecare activitate pentru a discuta lecțiile învățate.

**Rezultate ale învățării:**

- Îmbunătățirea abilităților de lucru în echipă și de comunicare.
- Doborârea barierelor culturale prin experiențe comune.

## 10. Atelierul de cetățenie globală

**Tip:** Atelier și discuții

**Obiectiv:**

- Pentru a explora conceptul de cetățenie globală.
- Pentru a stimula un sentiment de responsabilitate comună pentru o lume diversă.

**Durată:** 90 de minute

**Materiale și resurse:**

- Flipchart sau tablă albă.
- Markere.

- Întrebări directe despre cetățenia globală.

**Instrucțiuni:**

- Definiți și discutați conceptul de cetățenie globală.
- Implicați participanții într-un dialog cu privire la rolurile lor de cetățeni globali.
- Încurajează reflecția asupra interconexiunii dintre diversele culturi.

**Rezultate ale învățării:**

- Creșterea conștientizării cetățeniei globale.
- Înțelegerea responsabilității colective pentru o societate diversă și interconectată



The following disclaimer shall be added to the inner pages of the publications and studies written by external independent bodies with support from the European Commission:

<b>BG</b>	Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки само на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея.
<b>CS</b>	Podpora Evropské komise při tvorbě této publikace nepředstavuje souhlas s obsahem, který odráží pouze názory autorů, a Komise nemůže být zodpovědná za jakékoliv využití informací obsažených v této publikaci.
<b>DA</b>	Europa-Kommissionens støtte til produktionen af denne publikation udgør ikke en godkendelse af indholdet, som kun afspejler forfatterens egne synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for den brug, der måtte blive gjort af de deri indeholdte oplysninger.
<b>DE</b>	Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.
<b>EL</b>	Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.
<b>EN</b>	The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.
<b>ES</b>	El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.
<b>ET</b>	Euroopa Komisjoni toetus käesoleva väljaande koostamisele ei tähenda väljaandes esitatud sisu kinnitamist. Väljaandes esitatud sisu peegeldab vaid autorite seisukohti. Euroopa Komisjon ei vastuta selles sisalduva teabe kasutamise eest.
<b>FI</b>	Euroopan komission tuki tämän julkaisun tuottamiseen ei tarkoita sitä, että sisältö, joka kuvastaa pelkästään tekijöiden näkemyksiä, saa kannatusta, eikä komissiota voida saattaa vastuuseen niiden sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.
<b>FR</b>	Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.
<b>GA</b>	Ní hionann tacaíocht an Choimisiúin Eorpaigh do tháirgeadh an fhoilseacháin seo agus formhuiniú ar ábhair an fhoilseacháin, lena léirítear tuairimí na n-údar amháin, agus ní féidir freagracht a chur ar an gCoimisiún as aon úsáid a d'fhéadfaí a bhaint as an bhfaisnéis atá ann.
<b>HR</b>	Potpora Europske komisije proizvodnji ove publikacije ne predstavlja potporu sadržaju koji odražava samo stavove autora i Komisija ne može biti odgovorna za uporabu sadržanih informacija.

<b>HU</b>	Az Európai Bizottság támogatása ezen kiadvány elkészítéséhez nem jelenti a tartalom jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők álláspontját tükrözi, valamint a Bizottság nem tehető felelőssé ezen információk bármilyen felhasználásáért.
<b>IT</b>	Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.
<b>LT</b>	Europos Komisijos parama šio leidinio rengimui nereiškia pritarimo jo turiniui, kuriame pateikiama autorių nuomonė, todėl Europos Komisija negali būti laikoma atsakinga už informaciją panaudotą šiame leidinyje.
<b>LV</b>	Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas sagatavošanai nav uzskatāms par satura apstiprinājumu, kas atspoguļo tikai autoru viedokļus, un Komisija nevar būt atbildīga par tajā ietvertās informācijas jebkādu izmantošanu.
<b>MT</b>	L-apoġġ tal-Kummissjoni Ewropea għall-produzzjoni ta' din il-pubblikazzjoni ma jikkostitwixxix approvazzjoni tal-kontenut, li jirrifletti biss il-fehmiet tal-awturi, u l-Kummissjoni ma tistax tinżamm responsabbli għal kwalunkwe użu li jista' jsir mill-informazzjoni li tinsab fiha.
<b>NL</b>	De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring van de inhoud in. De inhoud geeft de standpunten van de auteurs weer en de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de daarin opgenomen informatie.
<b>PL</b>	Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.
<b>PT</b>	O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.
<b>RO</b>	Sprrijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta.
<b>SK</b>	Podpora Európskej komisie na výrobu tejto publikácie nepredstavuje súhlas s obsahom, ktorý odráža len názory autorov, a Komisia nemôže byť zodpovedná za prípadné použitie informácií, ktoré sú v nej obsiahnuté.
<b>SL</b>	Podpora Evropske komisije za pripravo te publikacije ne pomeni potrditve vsebine, ki izraža le mnenja avtorjev, in Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje.
<b>SV</b>	Europeiska Kommissionens stöd åt framställningen av detta dokument utgör inte ett godkännande av dess innehåll, vilket endast återspeglar upphovsmännens åsikter, och Kommissionen kan inte hållas ansvarigt för någon användning av informationen i det.