

НАСЛОВ НА ПРОЕКТОТ: ЗАПОЗНАЈТЕ ГИ НАШИТЕ СОСЕДИ 2

БРОЈ НА ПРОЕКТОТ: 2022-1-BG01-KA220-YOU 000087236



Co-funded by
the European Union



MEET OUR
NEIGHBOURS 2

ВОДИЧ ЗА МЛАДИНСКИ РАБОТНИЦИ

Примена на неформални вежби за
меѓукултурно разбирање и прифаќање на
различностите

ПРОГРАМА ЕРАЗМУС+
**КЛУЧНА АКЦИЈА: KA220-YOU – ПАРТНЕРСТВА ЗА СОРАБОТКА
ВО ПОЛЕТО НА МЛАДИ**



WWW.MEET-OUR-NEIGHBOURS.EU



Овој документ е подготвен во рамките на проектот „Запознајте ги нашите соседи 2“ финансиран од Европска комисија во рамките на програмата Еразмус + (KA220 - YOU - Партнерства за соработка во полето на млади).

Поддршката на Европската Комисија за изработка на оваа публикација не претставува одобрување на содржината која ги изразува ставовите само на авторите. Комисијата не може да се смета за одговорна за каква било употреба на информациите содржани во истата.

Година на објавување: 2024 година

Партнери во проектот:

- Центар за образовни иницијативи (ЦЕИ) - Република Бугарија
- Асоцијација „Tinerii 3D“ (Здружение на 3Д млади) - Романија
- EGECED (Институт за образовни и младински студии) - Турција
- ЕминС-Лесковац - Република Србија
- ИНОВА ЛАБ Битола - Република Северна Македонија
- Младински центар на Епир (УС Epirus) - Република Грција

КРАТКА СОДРЖИНА

1. Вовед	5
1.1. За проектот и проектни партнери.....	6
1.2. Цел на водичот (Методологија).....	9
1.3. Целна група	10
1.4. Културна компетентност и нејзината значајност	11
1.5. Толеранција и разбирање	13
1.6. Спротивставување на стереотипи и предрасуди	14
2. Проценка на потребите на учесниците	19
2.1. Спроведување на проценки на потребите	19
2.2. Избор и адаптација на вежба	21
2.3. Видови неформални вежби	23
2.4. Собирање повратни информации од учесници.....	24
3. Структурирање на ефективни неформални вежби	27
3.1. Градење мостови меѓу заедниците.....	28
3.2. Промовирање на инклузивност	28
3.3. Промовирање на добрососедски односи	29
3.4. Демократија во акција	29
3.5. Граѓанско образование и активно граѓанство.....	30
3.6. Улогата на младите во креирањето на Европа.....	30
4. Планирање и реализирање на сесиите	34
4.1. Поставување на цели	34
4.2. Изработка на план за сесија	35
4.3. Техники за реализација на обука.....	38
4.4. Справување со предизвици	40
5. Проценка и мерење на влијанието	42
5.1. Евалуација на резултатите од учењето	42
5.2. Саморефлексија и повратни информации од учесниците	52
5.3. Резултати од учењето за долгорочно оценување.....	57
6. Етичко размислување	60

6.1. Културна чувствителност.....	60
6.2. Споделување контроверзни теми.....	63
7. Извори и референци	68
8. Заклучок	69
Дополнителен материјал	70

1. Вовед

Водичот за млади работници е создаден врз основа на извештајот на ИО1 од проектот „Запознајте ги нашите соседи 2“ и има за цел да сподели идеи за потеклото на проблемите и конфликтите меѓу балканските земји учеснички и на тој начин да се најде вистинско решение за нивно надминување.

Првиот дел ги истражува основните елементи на културната компетентност, нагласувајќи ги суштинските улоги на толеранција и разбирање во создавањето хармонично општество. Решавањето на стереотипите и предрасудите станува најважно во уривањето на бариерите и негувањето на вистински врски меѓу поединци од различно потекло.

Вториот дел става фокус на практичните аспекти на младинската работа, почнувајќи со темелно истражување на проценката на потребите на учесниците. Преку методи како проценка на потребите и селекција и адаптација на вежби, младинските работници стекнуваат сознанија од суштинско значење за приспособување на интервенциите кои резонираат со уникатните позадини и барања на нивните учесници.

Неформалните вежби заземаат централно место во третиот дел, каде што го истражуваме нивниот дизајн и имплементација како моќни алатки за градење мостови меѓу заедниците, промовирање инклузивност и негување добрососедски односи.

Како што продолжуваме во четвртиот дел, водичот ги оспособува младинските работници со вештини неопходни за планирање и олеснување на влијателни сесии. Постапувањето јасни цели, дизајнирањето сеопфатни планови за сесија, користењето ефективни техники за олеснување и справувањето со предизвиците се сите суштински компоненти за создавање значајни активности.

Критичниот аспект на оценувањето и мерењето на влијанието се опфатени во петтиот дел, нагласувајќи ја важноста од оценување на резултатите од учењето, поттикнување на саморефлексија и собирање повратни информации од учесниците. Се истражува долгорочната проценка на влијанието, со што се осигурува дека напорите вложени од младинските работници придонесуваат за одржливи позитивни промени.

Понатаму, шестиот дел ги води младите работници низ етичките размислувања својствени за нивните улоги. Културната чувствителност има приоритет, како и решавањето на контроверзните теми со емпатија. Овие размислувања гарантираат дека интервенциите не

само што имаат позитивно влијание, туку и се придржуваат до највисоките етички стандарди.

Со навигацијата на содржината на овој водич, младинските работници не само што ќе ги подобрат своите професионални способности туку и ќе станат и личности на позитивни промени во различни и динамични заедници на кои им служат.

1.1. За проектот и проектни партнери

Балканскиот Полуостров е област кој се карактеризира со посебна динамика на меѓусоседски односи. Различни етнички и верски групи често коегзистираат на релативно мала област. Тие споделуваат заеднички традиции, историја, кујна, фолклор, па дури и секојдневни проблеми. За жал, истото население постојано стана предмет на политики кои поттикнуваат екстремна омраза и толерираат насилство и неединство, кои им служат на различни политички интереси.

Земјите на Балканот имаат долга историја на фрагментација и нејзините народи често се обележани со предрасуди и стереотипи кои исто така може да се дефинираат како генерализации за членовите на одредена општествена група како резултат на природно когнитивно намалување. Ваквото етикетирање е вообичаено бидејќи како што им припишуваме различни особини на личноста на другите (а последователно и на самите себе), и другите го прават истото за нас. Групниот идентитет секогаш се дефинира со односот кон другите групи или групни идентитети; група која ни се заканува нас, нашите интереси или дури и нашиот опстанок. Останатите - честопати малцинствата во општеството - се „различни, неприлагодени, привилегирани“ и генерално кажано, перцепирани како натрапници (ако не дури и напаѓачи) во однос на мнозинското население. Во време на криза, тие – по нивното единствено постоење – може дури и да бидат прикажани како закана.

Затоа, една од задачите на овој проект е, прво, да се обиде да ги дознае причините за појавата на стереотипите на Балканот, нивните карактеристики, кога се појавиле, и дали постојат денес. Важно да се разберат околностите кои доведоа до развој на стереотипи за да се спречат можни идни конфликти и влошување на односите меѓу различните етнички групи на Балканот. Тоа може да се постигне само со активно вклучување на младите во овој процес бидејќи ова е генерацијата која одучува каков ќе биде животот во иднина. Тоа ќе се постигне преку развивање на сет на инструменти кои ќе го зголемат збогатувањето на нивното знаење за темата на проектот, нивниот граѓански активизам, нивната толеранција, подигање на нивната свест за конфликтните аспекти, надминување на стереотипите и подобрување на меѓусебното разбирање.

Проектот се фокусира на млади луѓе родени и израснати во претходниот период меѓу двете епохи – минување на поделбата, диференцијацијата и клеветата на соседот и доаѓањето – на заедничките европски вредности на толеранција, почитување, слобода и почитување на човековите права. Затоа, од историски и културен аспект, кога балканските

земји се наоѓаат „поблиску“ од која било политичка, стратешка, економска и друга природа, многу е важно да се приклучиме на трајните основи за мир контекст на Балканот.

Проектни партнери

1. **Центар за образовни иницијативи (CEI)** е невладина, непрофитна асоцијација чија цел е да ги зајакне иновативните образовни иницијативи и да ги олесни образовните реформи во бугарскиот образовен систем. Организацијата има за цел да поттикне соработка во областа на образованието на локално, регионално и европско ниво, да се имплементираат нови наставни методи, главно базирани на ИКТ и да се зајакне соработката помеѓу јавните институции, образовните и научните организации на сите нивоа преку професионални мрежи и платформи. Експертизата на CEI ги опфаќа следните сфери: Обука на наставници; Образование за е-учење; Промоција на иновативни практики; Информативни кампањи; Организирање на конференции, семинари и работилници; Организирање на јавни дискусии и дебати; Истражување и теренска работа. Во 2010 година, Центарот за образовни иницијативи формираше Центар за обука, чија главна цел е да ги обучи наставниците, директорите на училиштата, универзитетските професори и образовните експерти за вештини за е-учење и дигитални компетенции. Центарот за обука обезбедува разновидни методолошки курсеви за настава заснована на ИКТ, практики за оценување базирани на ИКТ врз основа на отворени образовни ресурси како MOODLE. Досега беа обучени над 4000 наставници од средните училишта повеќе од 150 училишта во целата земја. Повеќе од 40 универзитетски професори дипломираше специјални програми развиени за Факултет за славистика и Факултет за Историја на Софискиот универзитет „Св. Климент Охридски“.
2. **Здружение „Tinerii 3D“ (Здружение на 3Д млади)** е невладина организација од Крајова, Романија која постои како неформална група од 2007 година, регистрирана како невладина организација во јануари 2013 година. Ние сме група на млади луѓе кои се бориме за почитување на правата на младите во заедницата, за социјална интеграција и поддршка на младите кои припаѓаат на обесправените социјални групи, а исто така и за развивање на здрав начин на живот во 3 насоки: едукација на умот, култура за душа и спорт за тело. Нашиот фокус е кон промоција на волонтерска работа, креативност, родовата еднаквост и нерасистички предрасуди, на истражување на културата на други земји, организација на спортски натпревари и промоции на принципите на Европската унија и европското државјанство
3. **ЕГЕЦЕД (Институт за образовни и младински студии)** е непрофитна асоцијација основана од професионалци од областа на образованието (наставници, обучувачи, академици, менаџери и супервизори). Членовите на ЕГЕЦЕД се дел од мрежата на училишта која вклучува општи, стручни и специјални образовни училишта и тоа локални училишта за дефектологија на основно и средно ниво, како и соработка со универзитети. Целите на ЕГЕЦЕД се група професионалци кои работат во областа на образованието да придонесат за подобрување на квалитетот на образованието и да воведат модерни апликации во образовниот систем, да придонесат за развој на одржлива размена помеѓу образовните професионалци во

Турција и Европа, за поддршка на интеркултурната димензија за едукаторите и младите. Егецед брои 60 членови и 300 волонтери (наставници, раководители на училишта, инспектори, студенти од средни училишта и универзитети).

4. **ЕминС-Лесковац** е непартиска, непрофитна и невладина организација која работи во социјалната сфера на Србија од 24.07.2001 година. Членовите на организацијата имаат визија заснована на индивидуалност, лична слобода, проактивност, иновативност и реципроцитет, како фундаментални вредности врз кои тие формираат општество. Клучните предизвици на членовите на Здружението се: 1. Да се ослободи потенцијалот на поединецот во услови на системска транзиција. 2. Да се изгради глобално конкурентна локална средина. 3. Да се изградат локални капацитети кои ги обезбедуваат придобивките од пристапните преговори и членството на земјата во ЕУ. Мисијата на здружението е поддршка во ослободување, промоција и реализација на потенцијалот за развој на поединецот на локално ниво. Организацијата е насочена кон задоволување на потребата за слобода, компетентност, поврзаност и забава. Организацијата создава вредност за своите корисници преку развивање и реализирање на збир од: а) примарни активности – дизајн на услуги, управување со знаење, управување со испорака, евалуација и дисеминација и кластерирање; и б) помошни активности – инфраструктура, човечки ресурси, информации и дизајн.
5. **ИНОВА ЛАБ – Битола** е невладина, непрофитна младинска организација, активно вклучена во развој и имплементација на проекти во локалната, националната и меѓународната сфера на неформалното образование која се стреми за личен и професионален развој на младите луѓе. Имаме голем број на волонтери, кои главно се студенти на Универзитетот Св. Климент Охридски, Битола, Р. С. Македонија, како и учесници и претставници од различни етнички заедници. Мисијата на Центарот е да ги зголеми можностите за вработување на младите луѓе, да креира иновативни образовни и развојни иницијативи и да поттикнува креативна можност за напредок. Помага во совладување на знаењето преку организирање работилници и обуки за стекнување стручни вештини и постигнување личен развој. Исто така, вклучува млади луѓе со помалку можности на пример млади лица од рурални средини, млади Роми, социјално загрозувани млади да учествуваат во младински размени и да иницираат и водат младински иницијативи. ИНОВА ЛАБ го промовира развојот на младинското претприемништво и ги мотивира младите особено од руралните средини да започнат сопствен бизнис или да научат за нивните можности. ИНОВА ЛАБ работи и на заштита и развој на човековите права. Ги охрабруваме младите да се вклучат во дискусија и решавање на различни проблеми во нашата заедница и да соработуваме со други слични здруженија во нашата земја и пошироко. ИНОВА ЛАБ промовира меѓународни проекти за мобилност, со цел младите да студираат и работат во странство, но и унапредување на професионални и лингвистички вештини и промовирање на поголема интеграција на глобалниот пазар на труд.
6. **Младинскиот центар на Епир (УС Epirus)** е непрофитна организација лоцирана во Јанина, во срцето на регионот Епир, Грција. Организацијата е фокусирана на неформалното образование за млади и возрасни и интеграција на баратели на азил.

Организацијата е меѓународно сертифицирана за услуги за поддршка за подобрување на животот на граѓаните и надградба на општите услови за живеење, од страна на Меѓународната организација за стандардизација и има добиено сертификат како давател на услуги од примарна социјална заштита од непрофитна природа од Министерството за труд и социјала. Центарот за млади во Каплани 10, Јанина е отворен за јавноста во текот на секоја студиска година. И претставува отворен простор за сите млади кои сакаат да бидат дел од неформалното образование, како и активности од локален и меѓународен карактер. УС Еpirus нуди активности поврзани со волонтерство, неформалното образование, социјалната инклузија и културната свест. Нашиот меѓународен тим комбиниран од волонтери и младински работници спроведува различни курсеви и работилници, информативни и културни настани за млади луѓе; секој е добредојден да се придружи на нашиот тим и да ги сподели своите идеи! ИЦ Еpirus организира и учествува и во меѓународни образовни проекти како што се младински размени, курсеви за обука, семинари, како и проекти за волонтаризам, истражување и градење капацитети во рамките на програмите Еразмус+ и Европскиот корпус за солидарност.

1.2. Цел на водичот (методологија)

Целта на водичот е да ги зајакне младинските работници кои работат со млади луѓе на возраст од 15 до 29 години со различно општествено потекло за поттикнување на меѓукултурното разбирање и прифаќање на различностите. Служи како сеопфатен ресурс, нудејќи практични стратегии, обука за културна компетентност и иновативни пристапи за справување со уникатни предизвици и можности во оваа демографска слика. Водичот има за цел да ги оспособи младите работници со знаења, вештини и алатки потребни за да се спротивстават на стереотипите и предрасудите, да создадат инклузивни простори и да придонесат за долгорочен развој на одржливи, меѓукултурно свесни заедници.

Целта на водичот за долгорочно влијание:

Водичот може да служи како катализатор за долгорочно влијание во целната публика доколку се користи правилно. Со оспособување на младинските работници со знаења, вештини и ресурси потребни за работа со млади лица, водичот придонесува за одржливи позитивни промени на следните начини:

- Градење одржливи инклузивни заедници: Младинските работници, стекнати со соодветни знаења од примената на водичот, можат активно да придонесат за градење одржливи, инклузивни заедници. Преку нивните иницијативи, тие поттикнуваат средини каде што се слави различноста, без стереотипи и чувство на припадност.
- Обликување на позитивни социјални наративи: Водичот им овозможува на младите работници активно да обликуваат позитивни социјални наративи. Со спротивставување на стереотипите и предрасудите, тие придонесуваат за создавање наративи кои го нагласуваат единството во различноста, славејќи го богатството.

- Зајакнување на младите за доживотно учење: Акцентот на водичот на континуираното учење и адаптација им дава овластување на младите работници да всадат култура на доживотно учење меѓу младите со кои работат. Овој пристап негува поединци кои се слободоумни, љубопитни и посветени на тековниот личен и културен развој.
- Поттикнување на меѓукултурни лидери: како што младинските работници ги спроведуваат стратегиите наведени во водичот, тие играат клучна улога во негувањето на следната генерација на меѓукултурни лидери. Младите луѓе изложени на инклузивни програми стануваат лидери кои се залагаат за различност, инклузија и социјална правда во различни сфери на животот.

1.3. Целна група

При изработката на водич за младински работници чија цел е да се поттикне меѓукултурното разбирање и прифаќањето на различностите, од голема важност е да се разбере целната публика. Овој водич е специјално дизајниран да ги зајакне младинските работници кои се активно вклучени со млади луѓе на возраст меѓу 15 и 29 години, опфаќајќи различни општествени средини.

Додека овие младински работници се движат низ сложениот процес од меѓукултурни интеракции и работат на уривање на бариерите, од суштинско значење е да се прилагоди водичот за да се одговори на нивните предизвици и можности. Целните групи директно вклучени во проектните активности се младински работници и млади лица од Бугарија, Грција, Романија, Србија, Северна Македонија и Турција. Целната публика на овој водич ја сочинуваат младински работници кои играат витална улога во обликувањето на искуствата и перспективите на младите луѓе на возраст од 15 до 29 години. Самите овие младински работници имаат различно потекло, поради тоа препознавањето на демографската разновидност во оваа група е од клучно значење, бидејќи директно влијае на ефективноста на интеркултурните програми и иницијативи. Во подготовката на овој Водич директно се вклучени 30 младински работници (5 од секоја земја партнер). Во проектните активности директно се вклучени 60 млади луѓе или по 10 од секоја земја партнер.

Преку различни активности за дисеминација, резултатите од проектот се споделуваат со сите младински невладини организации во земјите партнери. Очекуваните бројки на постигнатата целна група (младински работници и претставници на НВО) преку активности за дисеминација се вкупно 180 или минимум 30 по земја. Резултатите се очекува индиректно да достигнат до 900 млади луѓе или минимум 150 по земја.

Разбирањето на предизвиците со кои се соочуваат младинските работници е составен дел за приспособување на водичот за нивните специфични потреби. Природата на нивната работа вклучува сложни процедури кои произлегуваат од работата со млади луѓе од различни општествени средини.

Во мултикултурните средини, јазичните бариери може да претставуваат значителен предизвик. На младите работници им требаат стратегии за ефективна комуникација, со

оглед на тоа дека владеењето на јазикот варира кај младите со кои се занимаваат. Дополнително, тие мора да ги решат потенцијалните недоразбирања кои можат да настанат поради јазичните разлики.

Во врска со културните вредности, младинските работници треба да внимаваат на пристапот, треба да бидат свесни за културните норми, табуата и бонтонот за да создадат инклузивни средини. Културните недоразбирања може ненамерно да ги зајакнат стереотипите или да доведат до исклучување, нагласувајќи ја потребата од културна компетентност во работата на младите.

Иако постојат предизвици, целната публика исто така претставува мноштво можности за влијателна младинска работа. Разбирањето на овие можности е од витално значење за развој на стратегии кои го искористуваат потенцијалот за позитивни промени и раст.

Искористување на технолошката поврзаност: возрасна група од 15 до 29 години често се карактеризира со висок степен на технолошко владеење и поврзаност. Младинските работници можат да користат дигитални платформи, социјални медиуми и онлајн ресурси за да ја олеснат меѓукултурната размена, да шират информации и да создадат виртуелни заедници кои ги надминуваат географските граници.

Младите како агенти на промени: Младите луѓе во оваа возрасна граница се во фаза каде што се повеќе се овластуваат да бидат агенти на промени. Младинските работници можат да профитираат од нивниот ентузијазам, страст и идеализам за да поттикнат иницијативи кои ги предизвикуваат стереотипите, промовираат инклузивност и придонесуваат за позитивна социјална трансформација.

1.4. Културна компетентност и нејзината значајност

Како младински работници, разбирањето на културната компетентност и нејзиното значење е од клучно значење во континуираниот развој во однос на разлики во културата. Младинските работници треба да ги стекнат знаењата и вештините потребни за промовирање на културната компетентност, овозможувајќи им ефективно да комуницираат и да соработуваат со разновидна млада популација.

„Целосна културна компетентност никогаш не може целосно да се постигне; туку тоа е доживотен процес на учење, растење и менување“.

Елеонор В. Линч и Марси Ц. Хансон

Културната компетентност, способноста да се вклучат во етички и ефективни меѓукултурни интеракции и во лични и во професионални контексти, е суштинска вештина во нашиот меѓусебно поврзан свет. Потребно е разбирање на сопствените културни вредности и како тие се поврзани со донесување внимателни и рационални одлуки. Поттикнувањето на културната компетентност ни овозможува да разбереме, да комуницираме и ефективно да се ангажираме со поединци од различно културно потекло. Тоа нè оспособува со вештина

да ги процениме и да ги разбереме разликите помеѓу различните култури и нашата. Имплицитно, нашите индивидуални културни перспективи влијаат на тоа како го толкуваме кое било дадено сценарио. Од клучно значење е да се забележи дека иако културата е фактор во толкувањето на ситуациите, таа не ја диктира единствено нечија перспектива; личната историја и личност, но, значително придонесува за овој процес. (Виндон, С. и Ламо, Т. 2013)

Младинските работници кои поседуваат културна компетентност разбираат, комуницираат и ефективно соработуваат со поединци од различни култури. Основите на културната компетентност се засноваат на принципи како што се доверба, почитување на различноста, правичност и социјална правда. Културната компетентност вклучува (Ливингстон, Р., 2014):

- Препознавање на сопствената перспектива на светот.
- Негување позитивни ставови кон културните разлики.
- Стекнување знаења за различни културни практики и перспективи.
- Развивање на вештини за комуникација и интеракција кои се протегаат низ културите.

Трите компоненти на културната компетентност опфаќаат ставови, вештини и знаења, секоја од суштинско значење на три различни нивоа (Ливингстон, Р., 2014):

- Индивидуално ниво: вклучува знаења, вештини, вредности, ставови и однесувања на поединци.
- Ниво на услуга: опфаќа раководни и оперативни цели, практики, очекувања, вклучувајќи ги политиките, процедурите, изјавите за визија и перспективите на младите, семејствата и заедницата.
- Пошироко ниво на систем: се фокусира на тоа како услугите се поврзуваат и покажуваат почит кон протоколите на пошироката заедница, и локалните заедници.

Идентификување на културно компетентни младински работници не вклучува едноставна листа за проверка, но можеме да почнеме да ги опишуваме потребните ставови, вештини и знаења. На пример, младинските работници кои покажуваат културна компетентност и почитување на различноста:

- Да поседуваат разбирање и почитување на историјата, културите, јазиците, традициите и практиките на воспитување деца.
- Вреднување на различните капацитети и способности на младите.
- Покажете почит за разликите во семејствата.
- Прифатете го фактот дека различноста го збогатува општеството и придонесува за валидна база на докази за начините на знаење.
- Покажете постојана посветеност за развивање на нивната културна компетентност во соработка со семејствата и заедниците.
- Научете, моделирајте и поттикнувајте ја културната компетентност кај младите, препознавајќи ја нејзината важност во поттикнување на културен идентитет и чувство на припадност.

- Вклучете се во континуирано размислување за нивната културна компетентност и нејзината улога во градењето на културната компетентност на младите.

Градењето културна компетентност е од суштинско значење за промовирање позитивни интеракции во различни земји. Секоја земја претставува уникатна култура која бара разбирање и почит. Прифаќањето на оваа различност ја подобрува соработката, ја олеснува ефективната комуникација и гради мостови меѓу културите. Со промовирање на културната компетентност, поединците и организациите можат да се движат низ комплексноста на земјите со чувствителност и ценење за нивното богато наследство.

1.5. Толеранција и разбирање

Поимот толеранција, како што објаснува Бенет, е очекување поединците да ги прифатат убедувањата и практиките на другите, дури и кога постои силно лично несогласување. Толеранцијата зависи од здравото расудување добиено преку јавна дебата и не се базира на предрасуди, базирани на несигурни аргументи. Авторот ја нагласува потребата од образложено несогласување, воздржување од предрасуди и важноста на образованието и дијалогот за промовирање на потолерантно општество.

Во свет преполн со разлики во однос на раса, религија, етничка припадност и систем на верувања, толеранцијата станува најважна, поттикнувајќи средина каде што различноста не се перцепира како закана, туку како извор на сила.

Надминувајќи ја толеранцијата, меѓукултурното разбирање ги охрабрува поединците активно да се вклучат во различни култури. Ова вклучува барање знаење за обичаите, традициите, наследството, историјата, технологијата и вредностите што се рефлектираат во нашите разговори и односи кои ги обликуваат различните заедници. Работата на УНЕСКО (2010) ја истакнува еволутивната потреба за поттикнување на меѓукултурно разбирање и афирмирање на нечиј културен идентитет, особено во контекст на современата културна разновидност. Додека во минатото, учениците можеби биле опкружени со конзистентна културна средина, денешните деца се соочуваат со постојана изложеност на различни култури преку различни канали, што бара промена во образованието во однос на меѓукултурно разбирање. Интеркултурното разбирање е клучно за рушење на бариерите и за негување на чувство за заедничка хуманост.

Извештајот на УНЕСКО (2010, стр.12-13) од 1996 година вовеле четири столба на учење како основа за образованието. Овие столбови се сметаат за основа за негување на доживотно учење и целосниот потенцијал на поединците, поттикнувајќи го и личниот развој и општествениот ангажман со акцент на одржлив човечки развој. Четирите меѓусебно поврзани столбови, од кои секој заслужува подеднакво внимание во образованието, се следните:

1. **Учење да се знае:** Овој столб го опфаќа чувството на задоволство од учење, вештините за самостојно учење и ефективната употреба на ИКТ, додека образованието за меѓукултурно разбирање подразбира стекнување знаења за

различни култури, споредување на различни мисловни процеси и поттикнување промислено разбирање.

- 2. Учење да се прави:** Вториот столб ја нагласува практичната примена на знаењето. Ги охрабрува поединците да развијат вештини и компетенции, применувајќи го теоретското знаење во пракса, со посебен акцент на важноста на вредностите за ангажман и негување позитивно однесување и односи за соработка, особено во мултикултурен контекст.
- 3. Учење да се биде:** опфаќа начин како да се биде свесен за културата, поттикнување позитивни вредности и ставови и развивање храброст и посветеност да се поддржат овие вредности, нагласувајќи ја суштинската основа на самосвеста за разбирање на другите, а истовремено признавајќи ја реципрочната интеракција помеѓу „учење да се биде“ и „учење да се живее заедно“.
- 4. Учење да живееме заедно:** Во коорелација со образованието за меѓукултурно разбирање, овој столб ја нагласува важноста од развивање социјални вештини, негување чувство за заедница и промовирање на соработка за одржлив човечки развој. Станува збор за тоа како да се разберат другите, но и како да се почитуваат нивните верувања, вредности и култури, со цел да нема конфликти, а доколку ги има, да се решаваат по мирен пат и да се поттикнува мирен соживот, а исто така да се гледаат разликите и различностите позитивно како можности и вредни ресурси, а не како закани. Иако „учењето да живееме заедно“ е често поврзано со меѓукултурното разбирање, извештајот нагласува дека сите четири столба се од суштинско значење. Тие функционираат заедно за да создадат целосна образовна рамка која се однесува на повеќеслојните аспекти на индивидуалниот раст и општествената кохезија.

Толеранцијата и меѓукултурното разбирање се водечки принципи кон иднината каде што се слави различноста, ги зајакнува основите на глобалното општество каде што се вреднува почит, емпатија и соработка.

1.6. Спротивставување на стереотипи и предрасуди

„Етничките предрасуди се антипатија заснована на погрешна и нефлексибилна генерализација. Може да се почувствува или изрази. Тоа може да биде насочено кон група како целина, или кон поединец затоа што тој е член на таа група“ (Олпорт 1954:9).

Во областа на младинските работни проекти насочени кон поттикнување на меѓукултурното разбирање и промовирање на прифаќањето на различностите, спротивставувањето на стереотипите и предрасудите се појавува како клучен и предизвикувачки аспект. Динамиката на современите општества често предизвикува предрасуди за различни културни, етнички или општествени групи. Затоа, младинските работници играат клучна улога во развивањето иницијативи кои ги рушат овие стереотипи и предрасуди, отворајќи го патот за поинклузивна и похармонична заедница.

Разбирање на стереотипите и предрасудите: Пред да навлезете во стратегии за спротивставување на стереотипите и предрасудите, од суштинско значење е да се сфати природата и влијанието на овие феномени. Стереотипите се генерализации за личните

атрибути или карактеристики на група луѓе (Allport 1954). Тие се верувања за одредена група луѓе, често засновани на претпоставки или ограничени информации.

Општествените стереотипи постојат за широк опсег на општествени групи и може да варираат во зависност од контекстот или ситуацијата. Многу стереотипи имаат долга историја и се создадени како резултат на специфични економски, политички или социјални околности. Стереотипизацијата е когнитивен процес во тоа што вклучува поврзување на карактеристика со група, но исто така може да вклучи, да доведе до или да служи за оправдување на афективна реакција кон луѓето од другите групи (Allport, 1954; Link и Phelan, 2001).

Предрасудите, од друга страна, вклучуваат однапред смислени мислења или ставови формирани без соодветно знаење или разбирање, едноставно врз основа на членството на таа личност во одредена група. На пример, луѓето можат да имаат предрасуди кон некој друг од различна етничка припадност, пол или религија.

Вообичаените карактеристики на предрасудите вклучуваат (Крофорд ЈТ, Брант МЈ, 2019):

- Негативни чувства;
- Стереотипни верувања;
- Тенденција за дискриминација на членовите на групата.

Сето тоа има многу силно влијание врз тоа како луѓето се однесуваат и комуницираат со оние кои се различни од нив. На основно ниво, тоа може да ја задуши способноста на личноста со предрасуди да научи повеќе за оние кои се различни од себе. Како резултат на тоа, може да ги натера да не реализираат врски или разговори кои имаат потенцијал да бидат длабоко исполнети.

ПРЕПОЗНАВАЊЕ И КОРЕГИРАЊЕ НА ВАШИТЕ ПРЕДРАСУДИ

Кога ќе сфатите дека проценувате некој друг, обидете се да си ги поставите следниве прашања:

Зошто ја имам оваа мисла?

Каков доказ имам дека мојата проценка за оваа конкретна личност или група е точна?

Што не знам за оваа личност или група?

Дали е можно да бидам пристрасен?

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

Во контекст на меѓукултурните односи, стереотипите и предрасудите може да доведат до дискриминација, пристрасност и исклучување. Овие негативни перцепции го попречуваат развојот на вистински врски меѓу поединци од различно потекло и придонесуваат за продолжување на социјалните нееднаквости. Младинските работници вклучени во проекти фокусирани на меѓукултурното разбирање ја препознаваат итноста за решавање

на овие прашања за да се создадат средини каде што прифаќањето и соработката напредуваат.

Предизвици и реалности: Спротивставувањето на стереотипите и предрасудите е сложена задача, бидејќи овие верувања често се длабоко вкоренети во општествените структури и историјата. Младинските работници се соочуваат со различни предизвици, вклучувајќи отпор кон промените, страв од непознатото и системски нееднаквости. Дополнително, сеприсутноста на стереотипите во медиумите, образованието и секојдневните интеракции дополнително ја комплицираат задачата.

Во контекст на проектите за младинска работа, признавањето на овие предизвици е од клучно значење. Препознавајќи ја комплексноста поврзана со спротивставувањето на стереотипите и предрасудите, младинските работници можат да ги приспособат своите пристапи да бидат изменети и ефективни. Играњето улоги и преземањето перспектива се веројатно некои од најраните интервентни техники што треба да ги користат професионалците во образованието (Aboud и Levy, 2000).

Стратегии за млади работници за борба против стереотипи и предрасуди:

1. Образование и свесност:

- *Едукативни работилници:* Дизајнирајте и имплементирајте работилници кои обезбедуваат точни информации за различни култури, традиции и истории. Со поттикнување на подлабоко разбирање на различните заедници, учесниците можат да ги оспорат постоечките стереотипи.
- *Програми за медиумска писменост:* оспособување на млади луѓе со вештини за критичка анализа на медиумски информации. Со деконструкција на стереотипите во медиумите, младите можат да станат попребирливи потрошувачи и креатори на одредена содржина.
- *Инкорпорирање на културната компетентност во формалното образование:* Соработувајте со формалните образовни институции за да ја интегрирате културната компетентност во наставната програма. Ова обезбедува одржлив и систематски пристап за спротивставување на стереотипите уште од рана возраст.

2. Лични наративи и хуманизирачки искуства:

- *Сесии за раскажување приказни:* Охрабрете поединци од различно потекло да ги споделат своите лични наративи. Приказните од реалниот живот ги хуманизираат заедниците, рушејќи ги стереотипите и поттикнувајќи емпатија.
- *Проекти за раскажување приказни во заедницата:* иницирајте проекти засновани на заедница каде што поединците заеднички создаваат наративи кои ја одразуваат различноста во нивната заедница. Овие проекти служат како моќни алатки за предизвикување стереотипи и градење на заеднички наратив за единство.

3. Интерактивни активности и игри:

- *Симулации:* Организирајте симулации што предизвикуваат стереотипи и предрасуди. Овие активности им овозможуваат на учесниците да бидат на местото на другите, промовирајќи емпатија и разбивајќи ги неоснованите верувања.
- *Интерактивен театар:* Користете интерактивни театарски техники за да ги вклучите учесниците во истражување и предизвикување стереотипи. Овој пристап овозможува длабоки емоционални врски и разбирање.

4. Критичко размислување:

- *Развивање дискусии:* Создадете безбеден простор за отворени и искрени дискусии за стереотипите и предрасудите. Водењето дискусии поттикнува критичко размислување и испитување на личните предрасуди.
- *Организирање на рефлексивни работилници:* работилници за дизајн специјално фокусирани на саморефлексија и интроспекција. Преку водени активности, учесниците можат да ги истражат своите сопствени предрасуди, поттикнувајќи личен раст и свесност.

5. Соработка со водачи на заедницата:

- *Вклучување на заедницата:* Вклучете ги лидерите на заедницата. Нивната поддршка може да го засили влијанието на иницијативите насочени кон спротивставување на стереотипите и предрасудите во пошироката заедница.
- *Програми за обука за лидерство:* Развијте програми за обука за лидерство кои конкретно се однесуваат на спротивставување на стереотипите. Зајакнете ги лидерите на заедницата со вештини за промовирање инклузивност и предизвикување дискриминаторски практики.

6. Партнерства и вмрежување:

- *Соработка со НВО:* Формирајте партнерства со невладини организации специјализирани за борба против стереотипите и предрасудите. Здружувањето на ресурсите и експертизата може да резултира со посеопфатни и повлијателни иницијативи.
- *Меѓународна соработка:* Поттикнување на соработка со организации на меѓународно ниво. Размената на идеи и најдобри практики со глобалните партнери го збогатува проектот и носи поширока перспектива за борба против стереотипите.

7. Иницијативи за технологија и социјални медиуми:

- *Онлајн кампањи:* искористете ја моќта на социјалните медиуми за да започнете кампањи кои ги предизвикуваат стереотипите. Вклучете разновидна група на влијателни лица и застапници за да ја засилите пораката.
- *Искусства со виртуелна реалност:* истражете ја употребата на виртуелната реалност за да создадете извонредни искуства што ги предизвикуваат

стереотипите. Овој иновативен пристап им овозможува на учесниците виртуелно да навлезат во различен културен контекст, поттикнувајќи емпатија и разбирање.

Мерење на влијанието: ефикасното спротивставување на стереотипите и предрасудите бара посветеност на тековната евалуација и проценка. Младинските работници треба да имплементираат механизми за мерење на влијанието на нивните иницијативи. Станува збор за вклучување анкети пред и после програмата, квалитативни интервјуа и долгорочно следење на ставовите и однесувањата на учесниците. Целта не е само да се измери успехот, туку и да се прилагодат стратегиите засновани на повратни информации во реално време и општествена динамика што се развива.

- Долгорочни стратегии: за да се обезбеди трајна промена, младинските работници треба да размислат за интегрирање на долгорочни стратегии во рамките на нивните проекти:
- Програми за обучување на обучувачот: Воспоставете програми кои ги обучуваат членовите на локалната заедница да станат застапници за борба против стереотипите. Овој пристап создава одржлив модел каде членовите на заедницата преземаат активни улоги во предизвикување на стереотипи.
- Застапување за политиките: Вклучете се во напорите за застапување за да влијаете врз политиките што се однесуваат на системски прашања кои придонесуваат за стереотипи и предрасуди. Соработувајте со креаторите на политики за спроведување на инклузивни практики во образованието, медиумите и други влијателни сфери.

Во контекст на младинските работни проекти фокусирани на меѓукултурното разбирање и прифаќање на различностите, спротивставувањето на стереотипите и предрасудите не е само дополнителна компонента - тоа е основна потреба. Со усвојување на повеќе стратегии кои опфаќаат образование, лични приказни, интерактивни активности, соработка, критичко размислување, интеграција на технологијата и долгорочно планирање, младинските работници можат активно да придонесат за разбивање на штетните верувања и поттикнување на поинклузивно општество.

Влијанието на таквите иницијативи се протега надвор од индивидуалните ставови, создавајќи брановидни ефекти кои придонесуваат за развој на заедници кои се карактеризираат со единство, толеранција и искрено вреднување на различноста. Преку упорни и промислени напори, младинските работници стануваат катализатори за позитивни промени, отворајќи го патот за иднината каде што стереотипите и предрасудите немаат моќ над потенцијалот за хармоничен соживот.

2. Проценка на потребите на учесниците

За да се поттикне меѓусебно разбирање и да се прифати различноста меѓу младите, почетниот чекор вклучува преземање сеопфатна проценка на потребите на учесниците. Оваа почетна фаза делува како основа за приспособување на интервенции насочени не само кон решавање на специфични предизвици, туку и кон поттикнување на искуства за учење.

2.1. Спроведување на проценки на потребите

Според Петерсен и Александар (2001, стр. 4), примарна цел на проценката на потребите е да се препознаат и последователно да се адресираат идентификуваните потреби. Кауфман и Инглиш (1979, стр. 31) ја дефинираат проценката на потребите како алатка умешна во идентификување на валидни и практични проблеми додека ја одржуваат и филозофската и практичната исправност. Овој методолошки пристап делува како заштита од следење на неефикасни образовни насоки, а со тоа заштедува драгоцено време, ресурси и работна сила. Во суштина, овие описи сугерираат дека оценките на потребите играат клучна улога во идентификувањето и решавањето на значајните предизвици, усогласувајќи се и со филозофските принципи и со практичната ефективност.

Препознавањето на уникатните потреби на учесниците е клучен предуслов за развој на ефективни интеркултурни програми фокусирани на различностите. Процесот на спроведување на оценките на потребите е сеопфатно истражување кое користи различни методологии, вклучувајќи анкети, интервјуа и набљудувања. Преку овие пристапи стануваат очигледни културните средини, искуствата и областите на учесниците каде што сметаат дека растот е неопходен. Оваа почетна фаза делува како водечки компас, насочувајќи ги младинските работници да ги приспособат своите цели токму на специфичните потреби и аспирации на групата.

Примарни методологии:

Анкети и интервјуа: Активно ангажирајте ги учесниците со користење на анкети и интервјуа за да се соберат увиди за нивното културно потекло, искуства и области каде што тие идентификуваат потреба за подобрување.

Анкетите се широко фаворизиран метод во проценката на потребите поради нивната ефикасност во добивањето значајни квантитативни податоци. Сепак, нивната очигледна погодност ги маскира инхерентните сложености, што ги прави еден од најчесто погрешно применетите методи за собирање податоци. Предизвици се јавуваат и при толкувањето и известувањето на резултатите од истражувањето. И покрај овие прашања, анкетите можат соодветно и ефективно да се користат при проценката на потребите. Тие нудат ефективни средства за собирање информации од голем број поединци, често со минимална помош за испитаниците. Оваа ефикасност во администрацијата ја зголемува веројатноста за репрезентативни резултати во споредба со другите методи. Анкетите се особено вешти во квантифицирање на одговорите како што се ставови, перцепции и потреби за услуги, главно поради нивното потпирање на прашања со фиксен избор. Постојат различни методи на истражување, вклучувајќи анкети преку пошта (прашалници), телефонски анкети и анкети

лице-в-лице. Обично се користат структурирани или полуструктурирани прашалници, особено со поголеми примероци, бидејќи прашањата со фиксен избор овозможуваат брзо табелирање. Квантитативните резултати од анкетите често ги претпочитаат финансиерите и надворешните чинители бидејќи обезбедуваат објективност, олеснувајќи ги споредбите во различни области или временски рамки. Обемот, содржината и методолошките размислувања, вклучително и барањата за земање примероци, треба внимателно да се одредат во соработка со спонзорските организации и засегнатите страни пред да се преземе проценка на потребите со помош на методи на истражување. Како прелиминарен чекор, од суштинско значење е дефинирањето на прашањата што ќе ги реши проценката. Анкетите може да усвојат различни методи на интервју, како што се структурирани, полуструктурирани, отворени или неструктурирани, при што структурираните прашања се фаворизираат за квантитативно фокусирани анкети. Изборот на формати на прашања, без разлика дали се отворени или со фиксен избор, и важноста на претходно тестирање прашања на мал примерок за да се обезбеди доследно разбирање и толкување од страна на испитаниците се критични размислувања во процесот на дизајнирање на анкетата. Откако ќе се одредат видот и бројот на прашањата, најважно е изборот и големината на примерокот (Soriano, 2013, стр. 79-81).

Набљудување: Набљудувајте ги интеракциите во групата за да ги идентификувате потенцијалните области на недоразбирање поврзани со културната разновидност.

Терминот „набљудување“ овде се користи во широка смисла, опфаќајќи го секој истражен метод кој има за цел да ја одрази или процени состојбата на нештата, да препознава варијации во тоа како техниките ги категоризираат и квантифицираат феномените, меѓу другите клучни атрибути. Собирањето информации не е јасен, последователен процес почнувајќи од одлучувањето што да се набљудува, потоа набљудувањето и на крајот снимањето на податоците. При проценката на потребите, собирањето информации еволуира постепено, првично користејќи поопшти и отворени техники на набљудување и постепено напредувајќи кон оние со потесен фокус и поголема специфичност. Процесот на собирање информации е приспособен да одговори на прашањата за проценка на општите потреби, а податоците од набљудувањата се користат повторливо за да се усовршат следните прашања. Овој итеративен циклус е под влијание на почетната широчина на прашањата за проценка на потребите и нивото на специфичност потребно за ефективно искористување на резултатите (Stufflebeam 1985, стр. 83-81).

Културно профилирање: Развијте профили на учесници кои вклучуваат културни преференци, стилови на комуникација и очекувања, помагајќи да се приспособат вежбите соодветно.

Во поширокиот контекст на спроведување на проценките на потребите, препознавањето на важноста на културното профилирање се појавува како клучен аспект на стратешкото планирање и извршување на сеопфатна евалуација. Станува очигледно дека темелното разбирање на специфичните карактеристики својствени на популацијата е од суштинско значење. Создавањето детален социокултурен и демографски профил приспособен на целната географска област има огромно значење. Овој процес вклучува негување на

разбирањето на вродените различности меѓу учесниците, опфаќајќи варијации во културата, религијата, полот, попреченоста, возраста, сексуалната ориентација и етничката припадност.

Развојот на културниот профил служи за олеснување на понијансиран пристап кон оценките на потребите, признавајќи ја сложената структура на заедницата. Почитувањето и препознавањето на овие разлики ги формираат основните принципи за спроведување проценки усогласени со уникатните потреби и перспективи на секоја подгрупа во популацијата. Со прецизно разгледување на потенцијалните импликации на културните, демографските и социолошките разлики, процесот на проценка на потребите може да се персонализира за да се обезбеди инклузивност, релевантност и ефективност. Културното профилирање не само што ја подобрува длабочината на разбирањето, туку и ја воспоставува основата за правичен процес на проценка на потребите, автентично одразувајќи го разновидниот состав на заедницата (Barbazette 2006, стр. 92-94).

2.2. Избор и адаптација на вежба

Водени од сознанија добиени од прецизната проценка на потребите, наративот беспрекорно напредува во клучната фаза на избирање и прилагодување на вежбите што се усогласуваат со идентификуваните предизвици. Овој трансформативен процес оди подалеку од обичниот прагматизам; отелотворува наменска форма на уметност обликувана од сеопфатните принципи наведени во овој дел. Централниот фокус се однесува на тројството на релевантност, културна чувствителност и приспособливост, формирајќи ја основата на стратегијата која гарантира дека секоја избрана активност служи како потресен одговор на идентификуваните потреби. Овој пристап на крајот поттикнува средина која не само што е инклузивна, туку и соодветна.

Критериумот на релевантност зазема централна улога, поттикнувајќи ги младите работници критички да ги проценат избраните вежби наспроти позадината на идентификуваните предизвици. Вежбата е повеќе од само активност; тоа е приспособено решение, наменски избор направен да одговори на специфичен аспект од потребите на учесниците. Прецизното средување на активностите гарантира дека тие резонираат со искуствата и аспирациите на учесниците, трансформирајќи ја секоја вежба во значајна можност за раст и разбирање.

Културната чувствителност, вториот столб на овој стратешки пристап, се појавува како длабоко признание за различноста својствена во групата учесничка. Вежбите се прецизно изработени за да инкорпорираат различни културни перспективи. Значењето на културните разлики би ги охрабрило младите работници да вклучат елементи во вежбите што ги одразуваат разновидните потекла и верувања на учесниците. Со тоа, секоја активност се трансформира во мост што ги поврзува поединците преку културните граници, поттикнувајќи меѓусебно почитување и разбирање.

Приспособливоста, последниот принцип, ја признава динамичната природа на интеркултурниот свет. Способноста да се прилагодат вежбите како одговор на динамиката што се развива и непредвидените предизвици станува белег на ефективен развој на програмата. На тој начин ќе ги поттикне младинските работници да бидат подготвени да се

интересираат врз основа на потребите на групата во реално време. Тоа значи дека секој учесник носи уникатен сет на околности и вежбите мора да бидат соодветни за да се приспособат на овие различности. Резултатот е средина која не само што ги среќава учесниците таму каде што се, туку и еволуира заедно со нив на нивното патување кон меѓукултурно разбирање.

Насоки:

Релевантност: Обезбедете вежби директно да се однесуваат на идентификуваните потреби и предизвици откриени при проценката на потребите.

Кога се испитуваат сложеноста на изборот и адаптацијата на вежбите во врска со оценките на потребите, значајна е анализата. Прво, проверете дали прифатената проценка на потребите е обележана со сложеност или едноставност, разјаснувајќи ги дефинирачките особини кои придонесуваат за нејзината класификација. Размислете за потенцијалните предности и недостатоци поврзани со транзицијата помеѓу овие нивоа, земајќи ги предвид факторите како што се времето, вклученоста на персоналот и распределбата на ресурсите. Второ, разграничете ги ентитетите или поединците за кои е потребна проценка на потребите, и разјаснете го значењето што им се припишува на наодите што следуваат, заедно со евалуација на нивната очекувана искористеност. Трето, идентификувајте ги потенцијалните ограничувања суштински за различните видови проценки на потребите, разгледувајќи ги аспектите како што се валидност и веродостојност на оценките што самите ги сфаќаат испитаниците. Конечно, за секој наведен пример на проценки на потребите, навлезете во идеолошките или концептуалните теории и претпоставки што ја поткрепуваат оценката, прецизно посочете ја релевантната литература која бара преглед на самиот почеток и прогнозирајте ги видовите на услуги кои веројатно ќе се препорачаат врз основа на резултатите од потребите (Soriano 2013, стр. 18).

Културна чувствителност: Изменете ги вежбите за да ги почитувате и интегрирате различните културни перспективи, обезбедувајќи инклузивност.

Вештината за оценување на потребите на учесниците е фундаментална во улогите на супервизори и обучувачи, што претставува вештина што бара доста работа. Во повеќето случаи, поединците мора свесно да изразат желба, намера и активни напори за поттикнување и подобрување на нивната способност ефективно да ги проценат потребите на учесниците. Оваа прогресија се случува пасивно или случајно. За да се усоврши процесот на оценување на потребите на учесниците, постои потреба намерно да ги прошириме нашите перспективи, нагласувајќи подлабоко вреднување и концентрација на на културната чувствителност. На изборот и приспособувањето на вежбите за задоволување на потребите на учесниците треба да се пристапи како намерен образовен процес, со примена на проактивни, и намерни стратегии. Овие стратегии треба да се вкоренети во културната чувствителност, осигурувајќи дека избраните вежби се усогласуваат со различни аспирации, поттикнувајќи инклузивна и ефективна средина за учење (Hardy & Bobes 2016, стр. 14).

Флексибилност: Бидете подготвени да ги приспособите вежбите засновани на динамика.

Управувањето со процесот на проценка на потребите е од суштинско значење за да се подготви водич за младински работници со цел да се користат неформални вежби за меѓукултурно разбирање и прифаќање на различностите. Повеќето проценки на потребите не се спроведуваат точно како што се предложени и мора да се изменат за да се овозможи флексибилност (Sleezer & Gupta 2014, стр. 212).

2.3. Видови неформални вежби

Суштината на различноста во пристапот се појавува како клучен фактор за масовно вклучување на учесниците и поттикнување на вистинско меѓукултурно разбирање. Во рамките на овој дел, откриен е богат спектар на неформални вежби, кои сочинуваат низа која се движи од симулациски игри до културни размени и работилници за решавање проблеми.

Примери:

- *Игри* - Симулации, активности за кршење мраз и вежби за играње улоги кои симулираат интеркултурни сценарија од реалниот свет. Во овој контекст, терминот „игра“ опфаќа колективен потфат стратешки осмислен да го поттикне тимскиот дух и единството во извршување на однапред одредена цел. Често измислен, како што е вклучување во симулирана пустинска експедиција, овој педагошки метод нуди извонредна платформа за учесниците да ги изложат и да ги усовршат своите деловни и меѓучовечки вештини. Игрите се покажуваат ефикасни за градење тим и личен развој бидејќи акцентот е повеќе на процесот отколку на крајната цел. Учесниците имаат корист преку донесување одлуки, соработка, комуникација и генерирање доверба и разбирање. Игрите често вклучуваат тимови во пријателски натпревар.
- *Мразокршач* е техника која овозможува запознавање со темата која ќе се работи или запознавање на учесниците едни со други. Оваа техника е особено корисна доколку постои слаб интересен за работа помеѓу учесниците во групата.
- *Играта со улоги* вклучува поединци кои преземаат специфични улоги во дадено сценарио, како што е претставник за услуги на клиентите во размена со вознемирен клиент. Откако ќе се донесе улогата, се дискутира за пристапот кон улогата и се обезбедува конструктивна повратна информација. Играта со улоги може да се повтори со различни пристапи или прилагодувања врз основа на добиените повратни информации. Во суштина, играњето улоги е импровизирана интеракција што предизвикува реално однесување во контролирани (и сигурни) услови.
- *Симулацијата*, од друга страна, е методологија употребена за да се разбере меѓусебната поврзаност на компонентите во системот или процесот. Симулациите, различни од игрите, користат модел кој претставува или отсликува одредени аспекти на реалноста, ако не и нужно во содржината. Учењето се случува преку проучување на ефектите од промените врз еден или повеќе фактори на моделот. Симулациите вообичаено се користат за тестирање на хипотези во врска со динамиката на системот, често наречени како „што ако? анализа, или да се истражат најдобрите/најлоши сценарија (Barbazette 2006, стр. 185-186)

Културна размена: Олеснување на структурирани размени каде што учесниците споделуваат аспекти од нивната култура, поттикнувајќи го меѓусебното разбирање. Културната размена служи како динамична платформа за олеснување на структурирани интеракции меѓу учесниците, обезбедувајќи можност за споделување на различни културни аспекти. Оваа намерна и организирана размена создава простор за поединците отворено да разговараат и да ги покажат елементите на нивното уникатно потекло, традиции и обичаи. Примарната цел е да се поттикне меѓусебното разбирање меѓу учесниците, охрабрувајќи ги да ја истражуваат и ценат богатата културна разновидност во групата. Преку оваа размена, учесниците не само што добиваат увид во меѓусебните вредности, верувања и практики, туку развиваат и зголемено чувство за културна свест и чувствителност.

Работилници за решавање проблеми: Колаборативни вежби кои ја олеснуваат интеркултурната тимска работа. Работилниците за решавање проблеми се колаборативни вежби дизајнирани да ги предизвикаат учесниците колективно да се справат со интеркултурните комплексности. Во овие работилници, се презентираат сценарија или предизвици, поради што на учесниците им е потребно да ги решат прашањата кои произлегуваат од културните разлики. Акцентот лежи во поттикнување на тимска работа, комуникација и вештини за решавање проблеми во мултикултурен контекст. Учесниците се охрабруваат да ги споделат своите различни гледишта, потпирајќи се на нивното културно потекло за да осмислат иновативни решенија. Овие работилници ги надминуваат теоретските дискусии, обезбедувајќи практично, интерактивно искуство кое симулира реални интеркултурни предизвици. Работејќи заедно за да ги надминат овие предизвици, учесниците не само што ги подобруваат своите способности за решавање проблеми, туку развиваат и подлабоко разбирање и благодарност за различните пристапи за решавање на сложени прашања во рамките на мултикултурна средина. Генерално, работилниците за решавање проблеми служат како практична и трансформативна авенија за градење основни вештини и промовирање на ефективна соработка во интеркултурни средини.

2.4. Собирање повратни информации од учесници

Преку анкети и сесии за размислување, младинските работници можат да го проценат влијанието на вежбите и целокупната структура на програмата. Овој начин на повратни информации покажува дека програмата одговара на потребите на учесниците кои се развиваат, овозможувајќи префинетост и подобрување.

Повратните информации служат како канал за пренесување на информации и податоци собрани во текот на процесот на проценка на потребите, со последователно толкување кое води до формулирање на препораки интегрирани во сеопфатниот план за обука. Во доменот на компетентноста за проценка на основните потреби, умешноста лежи во организирање на состанок за повратни информации за толкување на податоци. Ова вклучува анализа на податоците од истражувањето и презентирање препораки на обучувачите, поткрепени со свесност за мислењата пред истражувањето, вешта анализа на податоци и подготвеност да се оправдаат толкувањата. На понапредно ниво, компетентноста за напредна проценка на потребите вклучува водење сеопфатен состанок за повратни информации со супервизорите на програмите за обука за дешифрирање на податоците од истражувањето. Оваа напредна

компетентност опфаќа разбирање на динамиката на состаноци за повратни информации, техники на статистичко истражување и посветеност на поттикнување на групниот консензус, осигурувајќи дека препораките не се само водени од податоци, туку и усогласени со пошироките образовни потреби.

Механизми за повратни информации:

Анкетите: Користете анонимни анкети за да соберете повратни информации за ефективноста на вежбите и целокупната програма. Стратешкото користење на анкетите е методичен пристап за собирање искрени повратни информации за ефективноста на вежбите и сеопфатната програма. Употребата на анонимни анкети им овозможува на учесниците доверлива платформа да ги изразат своите мислења и согледувања. Овие истражувања служат како непроценливи алатки за проценка на влијанието на специфичните вежби, идентификување на областите на сила и прецизно одредување на аспекти кои може да бараат префинетост. Обезбедувањето анонимност ја зголемува веројатноста учесниците да даваат отворени и искрени повратни информации, нудејќи сеопфатно разбирање на нивните искуства. Резултатите од истражувањето стануваат вреден ресурс за проценка на програмата, овозможувајќи им на младите работници да донесуваат информирани одлуки, да спроведуваат насочени подобрувања и да ги приспособат идните вежби за подобро да ги задоволат различните потреби и преференции на учесниците. Во суштина, анкетите дејствуваат како динамичен механизам за повратни информации, поттикнувајќи континуиран циклус на оценување, и унапредување во рамките на програмата за млади.

Сесии за размислување: Вклучете редовни сесии за размислување за да поттикнете отворен дијалог за искуствата и стекнатите сознанија на учесниците. Интегрирањето на редовните сесии за размислување во распоредот на програмата е стратегија насочена кон поттикнување отворен дијалог за искуствата и согледувањата на учесниците. Овие посветени сесии обезбедуваат структурирани можности за поединците да размислуваат колективно и индивидуално во рамките на програмата. Со поттикнување на учесниците да ги споделат своите мисли и перспективи, овие сесии за размислување стануваат непроценливи форуми за распакување на личен раст, културно разбирање и стекнување нови вештини. Намерното закажување на овие сесии не само што обезбедува простор за учесниците да ги споделат своите искуства, туку исто така промовира чувство на заедница и заедничко учење. Преку дискусии, учесниците се поврзуваат и меѓусебно се разбираат. Затоа, сесиите за размислување се појавуваат како динамични компоненти кои придонесуваат не само за индивидуалниот развој, туку и за севкупната кохезивност и богатство на средината за учење на програмата.

Адаптација: Дејствувајте според добиените повратни информации, правејќи ги потребните прилагодувања на вежбите и структурата на програмата. Прифаќајќи проактивен пристап кон континуирано подобрување, принципот на адаптација вклучува преземање брза и внимателна акција како одговор на добиените повратни информации. Со активно вклучување во согледувањата и перспективите што ги споделуваат учесниците, младинските работници можат да ги идентификуваат областите за подобрување и во рамките на индивидуалните вежби и на пошироката програмска структура. Овој процес

гарантира дека програмата останува динамична и одговара на потребите и преференциите на учесниците кои се развиваат. Вклучува посветеност да се направат потребните прилагодувања, без разлика дали се работи за усовршување на конкретни вежби, модификации на целокупната структура или воведување иновативни елементи за подобрување на ангажираноста и резултатите од учењето. Етосот на адаптација ја нагласува посветеноста за создавање програма која не е статична, туку еволуира врз основа на повратни информации во реално време, создавајќи средина која е одговорна, фокусирана на учесниците и постојано рафинирана за оптимално влијание. Преку овој адаптивен пристап, програмата за млади се стреми кон постојана извонредност, осигурувајќи дека останува релевантна, ефективна и усогласена со различните потреби на нејзините учесници.

3. Структурирање на ефективни неформални вежби

Во динамичното поле на младинската работа, особено на културно богатиот и разновиден Балкан, улогата на неформалното образование е од особена значајност. Ова поглавје, кое се однесува на меѓукултурното разбирање и прифаќањето на различностите, се обидува да ги води младинските работници во дизајнирање ефективни неформални вежби. Нашата цел не е само да информираме, туку да ги трансформираме, опремувајќи ги практичарите со вештините неопходни за навигација и збогатување на меѓукултурниот дијалог меѓу младите на Балканот.

Балканскиот регион, познат по својата сложена историја и богатата култура, претставува уникатност на предизвици и можности за младинска работа. Во овој контекст, неформалното образование се појавува како моќна алатка за премостување на поделбите, поттикнување на инклузивноста и негување чувство на заедничка заедница. Вежбите и методологиите наведени во ова поглавје се дизајнирани да ги охрабрат младите да се вклучат критички за поемпатична и обединета европска иднина.

Поглавјето е структурирано во шест клучни подпоглавја, од кои секое се однесува на критичниот аспект на младинската работа на Балканот. Од градење мостови меѓу заедниците до промовирање на добрососедски односи, секој дел навлегува во специфични педагошки алатки и цели за учење прилагодени на уникатните потреби на регионот. Овие делови не се само теоретски рамки, туку се втемелени во практични, акциски стратегии кои можат да се прилагодат на различни контексти на Балканот.

Значителен акцент е ставен на изборот на педагошки алатки. Овие алатки се избрани поради нивната докажана ефикасност во ангажирањето на младите на значајни и трансформативни начини. Од игри со улоги кои им овозможуваат на учесниците да влезат во чевлите на другите до интерактивни дискусии кои предизвикуваат однапред смислени идеи, секоја алатка е избрана да резонира со различните искуства на балканската младина.

Понатаму, поглавјето се осврнува на клучната улога на обучувачите и организаторите во олеснувањето на овие вежби. Ги наведува компетенциите потребни за обучувачите, обезбедувајќи дека тие не само што се познаваат во нивните соодветни области, туку и вешти во управувањето со динамиката на различни групи. Насоките за организаторите на обуката обезбедуваат план за создавање средини погодни за отворени, почитувани и плодни ангажмани.

На крајот, поглавјето го опишува идеалниот профил на специјализанти. Препознавајќи ја различноста на балканската младина, таа ја истакнува важноста на инклузивноста во изборот на учесници. Целта е да се спои мозаик од перспективи, обезбедувајќи богат, повеќеслоен дијалог кој вистински ја претставува разновидноста на Балканот.

Во суштина, ова поглавје е повеќе од само водич; станува збор за повик за акција за младински работници на Балканот да негуваат средини каде што младите ќе можат да ја истражуваат, разберат и ценат различноста околу нив. Преку искористување на моќта на

неформалното образование, ние имаме за цел да ги оспособиме младите со алатки за развој на иднината бо однос на толеранција, емпатија и меѓусебно разбирање.

3.1. Градење мостови меѓу заедниците

Принципи: Фокусирајте се на поттикнување разбирање и помирување меѓу различните заедници. Нагласете ја важноста за емпатија, активното слушање и дијалог.

Цели на учење:

- Да се развијат вештини за ефективна комуникација и емпатија.
- Да се разберат и да ги ценат различните перспективи и истории.
- Да се создаде платформа за споделени искуства и кооперативно решавање на проблеми.

Педагошки алатки: Активности за играње улоги, форуми за дијалог меѓу заедниците, проекти за соработка и сесии за споделување приказни.

Барања за обучувачите: Обучувачите треба да имаат искуство во решавање конфликти, обука за емпатија и да бидат вешти во олеснување на чувствителни дискусии.

Упатства за организаторот на обуката: Обезбедете безбеден простор, и ресурси за активности.

Профил на приправник: Поединци отворени за дијалог, со интерес за работа во заедницата и подготвеност да ги предизвикаат личните предрасуди.

3.2. Промовирање на инклузивност

Принципи: Погрижете се активностите да бидат достапни и привлечни за сите, без разлика на потеклото. Охрабрете го учеството, и видливоста на сите членови на групата.

Цели на учење:

- Секој учесник да се чувствува ценет и слушнат.
- Да се негува средина каде што различноста се слави и се користи како сила.
- Да се развијат инклузивно лидерство и вештини меѓу младите работници.

Педагошки алатки: инклузивни вежби за градење тим, работилници за различности, интерактивни дискусии за инклузивност и активности засновани на сценарија.

Барања за обучувачи: Обучувачите мора да бидат запознати со принципите за различност и вклучување и да поседуваат вештини за управување со различни групи.

Упатства за организаторот на обука: Создадете инклузивна средина, понудете опции за пристапност и погрижете се материјалите да бидат соодветни.

Профил на приправник: Учесниците треба да бидат од различно потекло, отворени за учење за другите и посветени на промовирање инклузивност.

3.3. Промовирање на добрососедски односи

Принципи: Нагласете ја важноста на меѓусебното почитување, разбирање и соработка меѓу соседните земји и култури.

Цели на учење:

- Да се поттикнат позитивни ставови и однесувања кон соседните заедници.
- Да се отфрлат стереотипите и да се изгради основа за долгорочен мирен соживот.
- Да се развијат стратегии за иницијативи за соработка и прекугранични проекти.

Педагошки алатки: прекугранични колаборативни вежби, програми за културна размена и работилници за регионалната историја и заедничкото наследство.

Барања за обучувачи: На обучувачите им е потребна експертиза во регионалната политика и култури, со силни дипломатски вештини и познавање на историските контексти.

Насоки за организаторот на обуката: Охрабрете ја застапеноста од различни региони, креирајте распоред што овозможува сеопфатно културно истражување и планирајте потенцијални јазични бариери.

Профил на приправник: Поединци од различни балкански региони, заинтересирани за регионална соработка и разбирање и способни за соработка.

3.4. Демократија во акција

Принципи: Фокус на партиципативно донесување одлуки, почитување на различни мислења и активен граѓански ангажман.

Цели на учење:

- Да ги разбере принципите на демократијата и нивната примена во секојдневниот живот.
- Да ги поттикне младите да се вклучат во демократските процеси и лидерство во заедницата.
- Да се развијат вештини за критичко размислување и дебата.

Педагошки алатки: исмејување на парламенти, дебатни клубови, работилници за граѓанска одговорност и симулации за гласање.

Барања за обучувачи: Обучувачите треба да имаат искуство во политички науки, граѓанско образование и искуство во демократските процеси.

Насоки за организаторот на обуката: Обезбедете политички неутрален амбиент, нудете ресурси за демократски принципи и создадете можности за практична примена.

Профил на приправник: Млади заинтересирани за политика и демократија, со подготвеност да се вклучат во дебати и посветеност на граѓанска одговорност.

3.5. Граѓанско образование и активно граѓанство

Принципи: Нагласете ја улогата на поединците во обликувањето на општеството, промовирањето на граѓанската одговорност и вклученоста на заедницата.

Цели на учење:

- Да ги разбере правата и одговорностите на граѓаните во едно демократско општество.
- Да се поттикне активно учество во развој на заедница и граѓански иницијативи.
- Да се поттикне чувство на припадност и придонес кон пошироката европска заедница.

Педагошки алатки: проекти за услуги на заедницата, работилници за граѓански права и должности, интерактивни сесии за социјален активизам и обука за граѓанско новинарство.

Барања за обучувачи: Обучувачите мора да имаат искуство во граѓанско образование, организирање на заедницата и социјален активизам.

Насоки за организаторот на обуката: Обезбедете практични можности за граѓански ангажман, олеснување на врските со локалните организации и обезбедете поддржувачка средина за учење.

Профил на приправник: Мотивирани поединци со интерес за развој на заедницата, социјални прашања и желба за активно граѓанство.

3.6. Улогата на младите во креирањето на Европа

Принципи: Поттикнување на напредно размислување и активно вклучување во европските прашања, истакнувајќи го влијанието на младите врз идните политики и општествените промени.

Цели на учење:

- Да се развие разбирање за европската интеграција и нејзините импликации за Балканот.
- Да се инспирира активно вклучување во европските младински програми и иницијативи.
- Да се зајакнат младите како агенти на промени во нивните заедници и пошироко

Педагошки алатки: Симулациони игри на Европската унија, работилници за европски институции и политики, форуми за младински лидери и планирање на проектот Еразмус+.

Барања за обучувачи: Обучувачите треба да бидат запознати со структурите на Европската Унија, младинските политики и да имаат искуство во меѓународна младинска работа.

Насоки за организаторот на обуката: Истакнете ги можностите за младите во европските програми, олеснете го вмрежувањето и понудите насоки за пристап до ресурсите на ЕУ.

Профил на приправник: Млади со голем интерес за европските прашања, лидерски потенцијал и визија за нивната улога во обликувањето на иднината на Европа.

- **Клучни цели за учење за промовирање на инклузивноста**

Клучните цели на учење за промовирање на инклузивноста вклучуваат:

Обезбедување на секој учесник да се чувствува ценет и слушнат: Оваа цел се фокусира на создавање средина каде што сите учесници, без разлика на нивното потекло, чувствуваат дека нивните мислења и придонеси се ценети и земени во предвид.

Негување средина каде што различноста се слави и се користи како сила: Ова вклучува препознавање и вреднување на различните перспективи и искуства што ги носи секој учесник. Таа има за цел да поттикне разбирање за тоа како овие разлики придонесуваат позитивно за групната динамика и искуствата за учење.

Развивање инклузивно лидерство и вештини за младинските работници: Оваа цел е за оспособување на младинските работници со потребните вештини и знаења за ефективно управување на различни групи. Вклучува обука за правично учество и справување со какви било предрасуди што може да се појават.

- **Ефективни методи за предавање на активно граѓанство**

За ефективно подучување на активно граѓанство, особено во контекст на неформалното образование за младите на Балканот, корисни се неколку педагошки алатки и методи:

Проекти за општествено корисна работа: Вклучувањето на младите луѓе во проекти за општествено корисна работа им помага да го разберат влијанието на нивните постапки врз нивната заедница. Исто така, развива чувство на одговорност и сопственост кон општествените прашања.

Работилници за граѓански права и должности: Спроведувањето интерактивни работилници кои ги едуцираат младите за нивните права и одговорности како граѓани, поттикнува разбирање на правна и етичка рамка во која функционираат општествата.

Интерактивни сесии за социјален активизам: Интерактивни сесии кои вклучуваат дискусии, дебати и бура на идеи за социјалниот активизам ги охрабруваат младите да се вклучат со социјалните прашања критички и креативно.

Обука за граѓанско новинарство: Обуката за граѓанско новинарство, вклучува користење на социјални медиуми за социјални промени, ги овластува младите луѓе да ја подигнат свеста и да влијаат на јавното мислење за прашања од интерес.

Вежби за играње улоги и симулација: овие вежби може да се користат за симулирање на граѓански процеси како избори или состаноци на совети, помагајќи им на учесниците да разберат како се донесуваат одлуките и важноста на учеството.

Дебатни клубови и активности за јавно говорење: Поттикнувањето на младите луѓе да учествуваат во дебати и активности за јавно говорење помага да се развие нивната способност да ги искажат своите мисли, да ги бранат своите ставови и да се вклучат во конструктивен дијалог.

Ангажирање со локалната власт: Олеснувањето на можностите за младите да комуницираат со структурите на локалната власт, како што е присуството на состаноците на советот или средбите со локални претставници, може да обезбеди практични сознанија за тоа како функционира управувањето и граѓанскиот ангажман.

Планирање и имплементација на проектот: Вклучување на младите во планирање, извршување и оценување на мали проекти може да се здобијат со знење за важноста на планирањето, тимската работа и одговорноста.

Како можам да реализирам вежба за градење мостови меѓу заедниците?

Реализирањето вежба за градење мостови меѓу заедниците, особено во контекст на неформалното образование на Балканот, вклучува создавање активност што поттикнува разбирање, емпатија и дијалог меѓу различните групи. Во продолжение следи детален опис на вежба, следејќи ги принципите и целите наведени во водичот „Дизајнирање ефективни неформални вежби“:

Чекор 1: Дефинирајте ги целите на вежбата

Развијте вештини за ефикасна комуникација и емпатија: Фокусирајте се на подобрување на способноста на учесниците да слушаат активно и да се изразуваат на начин кој е со почит и емпатија.

Разбирање и ценење на различните мислења: Охрабрете ги учесниците да учат за и од различни искуства на другите.

Создадете платформа за споделени искуства и кооперативно решавање проблеми: Целта е да се обезбедат можности за учесниците да работат заедно на заеднички цели или предизвици.

Чекор 2: Изберете соодветни педагошки алатки

Активности за играње улоги: Развијте сценарија кои бараат од учесниците да ги преземат улогите на поединци од различни заедници. Ова може да им помогне да разберат различни перспективи и предизвици со кои се соочуваат другите.

Форуми за дијалог меѓу заедниците: Организирајте форуми каде учесниците од различно потекло можат да разговараат за различни теми, да ги споделат своите приказни и да се осврнат на заблуди.

Колаборативни проекти: Вклучете ги учесниците во проекти кои бараат соработка и интеракција помеѓу различни групи, поттикнување тимска работа и меѓусебно разбирање.

Сесии за споделување приказни: Создадете безбеден простор за учесниците да споделуваат лични приказни што ја одразуваат нивната културна позадина, искуства и гледишта.

Чекор 3: Упатства за обучувачи и организатори

Барања за обучувачите: Обезбедете обучувачите да се вешти во решавање на конфликти, обука за емпатија и олеснување на чувствителни дискусии. Тие треба да бидат вешти во управувањето со групната динамика и да поттикнуваат инклузивно учество.

Упатства за организаторот на обуката: Организирајте ја вежбата на безбеден простор, обезбедете разновидна застапеност меѓу учесниците како и ресурси за последователни активности. Клучно е да се создаде атмосфера на доверба и почит.

Чекор 4: Профил на приправник

Селектирајте учесници кои се отворени за дијалог, имаат искуство или интерес за работа во заедница и се подготвени да разговараат за лични предрасуди. Различноста во групата учесници е клучна за успехот на вежбата.

Чекор 5: Реализација на вежбата

Вовед: Започнете со техниката мразокршач за да создадете пријатна атмосфера и поврзаност меѓу учесниците.

Активности: Спроведување на планираните игри со улоги, дискусии и проекти за соработка. Насочете ги овие активности за да се осигурате дека се усогласени со целите на учењето.

Дебрифинг: По секоја активност, одржувајте сесија за дебрифинг. Дискутирајте за она што е научено, предизвиците со кои учесниците се соочиле и стекнатите знаења. Поттикнете размислување за тоа како ваквиот начин на учење може да се примене во ситуации во реалниот свет.

Завршување: Завршете ја сесијата на која ќе се сумираат клучните чекори и ќе се дискутира за потенцијалните следни чекори или активности што учесниците можат да ги преземат во нивните опкружувања.

Чекор 6: Следење

Охрабрете тековен ангажман и дијалог меѓу учесниците. Ова може да се реализира преку групи на социјални медиуми, редовни состаноци или заеднички проекти.

Дополнителни размислувања

Чувствителност: Внимавајте на историскиот и културниот контекст на Балканот, приспособувајќи ја вежбата да биде соодветна.

Флексибилност: Бидете подготвени да ја прилагодите вежбата врз основа на повратните информации и динамиката на учесниците за време на сесијата.

4. Планирање и реализирање на сесиите

4.1. Поставување на цели

Целите на учењето се однесуваат на тоа што учесниците ќе научат, разберат или можат да направат за време на сесијата. Добро дефинираните цели за учење се од суштинско значење за сесијата, бидејќи целите ќе обезбедат јасност за целта на сесијата, тие ќе го водат развојот/ изборот на соодветниот материјал за учење, методите и целокупната содржина. Целите на сесијата треба да бидат во сооднос со потребите на учесниците и на севкупните цели на едукативната активност, проектот или друг вид активност. Дополнително, целите треба да бидат во согласност со општите цели на неформалното образование. Затоа, постојат неколку значајни моменти кои треба да се земат во предвид при поставување на целите.¹

Прво, кога се осознаваат потребите на учесниците, треба да се земат предвид следните аспекти при поставување на целите на сесијата:

- Постоечката професионална и образовна основа / искуства на учесниците
- Целите за професионален развој на учесниците
- Целите за личен развој на учесниците

Второ, севкупните цели на целата активност / обука / проект итн. треба да се земат предвид при поставување на целите на сесијата:

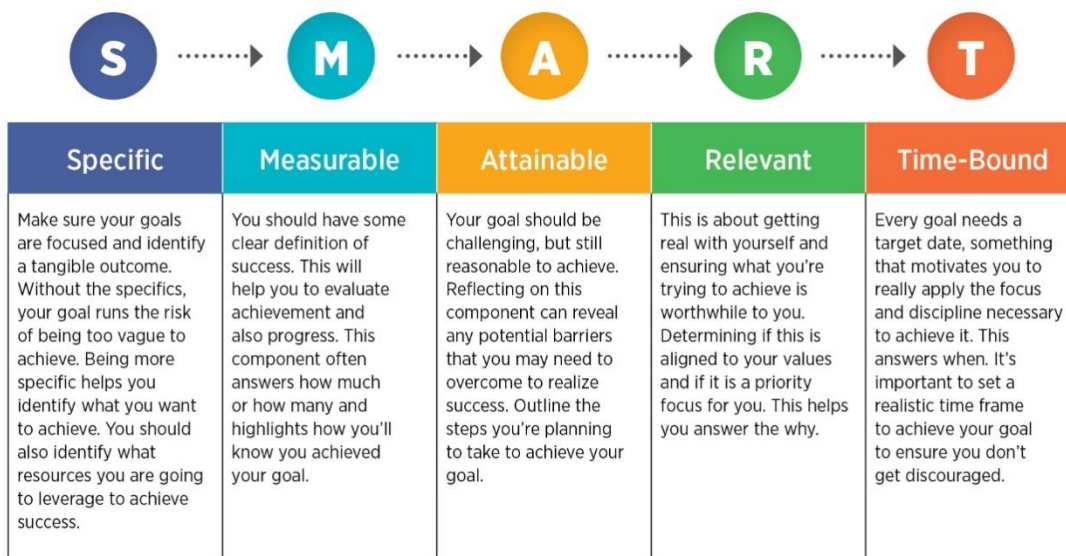
- Целите на сесијата треба да бидат релевантни за главните цели на активност/обуката/проектот итн.
- Целите на една сесија треба да бидат кохерентни со целите на другите сесии, со цел да има логичен тек и взаемна поддршка на сесиите и нивните цели во текот на целата едукативна активност/обука/проект итн.

Трето, целите на сесијата треба да се постават врз принципите и целите на квалитетот на неформалното образование:

- Целите на сесијата треба да вклучуваат експертиза и/или развој на компетентност меѓу учесниците.
- Целите треба да бидат реални и остварливи со оглед на потребите на учесниците, во согласност со расположливото време на сесијата, како и од целата образовна активност/обука/проект итн.
- Целите треба да бидат мерливи, што значи дека краткорочното и долгорочното мерење на влијанието треба да покаже дали целите на сесијата се постигнати и до кој степен е постигнато.
- Целите треба да бидат специфични и јасно опишани и структурирани, и да бидат добро разбрани од фасилитаторот и од учесниците.
- Целите треба да овозможат простор за индивидуално ангажирање на учесниците и да бидат во согласност со вредностите поврзани со човековите права.

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

Погоре опишаната структура за поставување цели на сесијата е структурирана во 3 дела: потреби/профил на учесниците, контекст на целата образовна активност и стандарди/цели за квалитет на неформалното образование. Колку и да е корисна оваа структура поради тоа што е удобна, достапен е класичен модел за поставување на какви било цели познат како SMART модел² (видете ја сликата подолу).



SMART моделот, вообичаено се користи за поставување цели, но може лесно да се прилагоди за поставување цели за учење, ги вклучува повеќето аспекти опишани во претходно дадената структура за поставување цели за учење на сесијата. Затоа, треба да се направи мало прилагодување на SMART моделот за поставување на целите за учење на сесијата, инкорпорирајќи ја релевантноста со потребите на учесниците, релевантноста со целите на целата активност за учење / обука / проект, и да биде во согласност со другите стандарди за квалитет на неформалното образование, како што е усогласеноста со вредностите на човековите права. Сепак, овој модел е доста познат по неговото име и структура, па оттука, предложената адаптирана верзија на него може да ни биде многу корисна како основа/структура за поставување на целите на едукативната сесија.

4.2. Изработка на план за сесија

Изборот на конкретни методи на сесијата треба да биде во корелација со главните цели на сесијата за да се постигнат тие поставени цели.

Методите треба да ги поддржуваат принципите на неформалното образование и стандардите за квалитет, како:

- Едукативните методи треба да бидат развиени од искусни едукатори и/или тестирани, нивниот едукативен аспект да биде дефиниран и видлив.

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

- Методите и содржината на сесијата треба да бидат во согласност со компетенциите на фасилитаторот, за да се обезбеди квалитативно олеснување и постигнување на висок потенцијал на користените методи.
- Методите треба да се приспособат на специфичните потреби на учесниците - да одговарат на нивните цели за учење и на нивните физички потреби за продуктивно учење
- Методите треба да овозможат простор за флексибилност доколку е потребно, според индивидуалните учесници
- Методите треба да промовираат активно учество и учење
- Методите треба да вклучат колаборативно учење од врсници или група за да се промовира размената и интеракцијата
- Методите треба да бидат практични, базирани на искуствен (учење преку активност) пристап
- Методите треба да се пренесат во реалниот живот, директно или метафорично
- Начините за размислување треба да бидат во согласност со искуства и исходи од учењето на учесниците

Јасна и педагошки соодветна структура на сесијата е еден од интегралните аспекти на успешна и продуктивна сесија. Обучувачот секогаш треба да има во предвид јасна структура, со цел правилно да ја реализира активноста и да може да го поддржи процесот на учење на учесниците

Вообичаено, неформалната едукативна сесија треба да биде структурирана според следните елементи:

- Загревање на групата, со еден многу краток (максимум 5 минути) енерџајзер. Овој начин на работа подразбира стимулирање на умот и телото. Секој обучувач одлучува самостјно дали и кога има потреба од примена на енерџајзер•
- оведување на план за реализација на сесија – помага полесно да се спроведе самата сесија, да се намали анксиозноста и да изгради доверба помеѓу учесниците и фасилитаторот. Примената на соодветна реализирана сесија значи и едукативна и корисна сесија.
- Експериментален и/или практичен дел од сесијата – интерактивна работа во парови или групи каде што учесниците можат да се вклучат меѓу себе и да го активираат својот процес на учење и/или да искушат образовен метод на кој можат дополнително да размислуваат, да се приспособат на нивниот контекст. За овој дел од сесијата може да се користат различни и уникатни техники за неформално образование, како дискусии, дебати, истражување, едукативни игри на маса, симулациски игри и вежби, театар, создавање производ или материјал, употреба на технологија и онлајн алатки, уметнички методи, визуелна помош за креативно размислување и промоција на дискусија, тимско насочување, спортски игри, искуства, обезбедување на сет од многу креативни задачи што треба да се завршат и многу повеќе. Многу алатки може да се користат за откривање различни методи, како методот создаден за време на овој проект „Запознајте ги нашите соседи 2“, многу други индивидуални методи и алатки достапни на веб-страницата SALTO (<https://www.salto-youth.net/tools/Toolbox/>) и на други платформи за неформално образование

- Рефлексија на практичниот дел од сесијата. Посебно внимание треба да се посвети на овој елемент, бидејќи често главните резултати од учењето се забележуваат и споделуваат во текот на овој дел од сесијата. Може да се користат различни методи – пленарен дебрифинг, споделување во групи или парови, употреба на креативно визуелно помагало за активирање на рефлексивно размислување, итн. Соодветните прашања на сесијата треба да бидат добро формирани однапред и да им се даде можност на сите учесници да ги изразат своите чувства и резултати од учењето.
- Едукативен инпут (теорија за темата на сесијата, поврзана со целите на учењето на сесијата) може да се воведо во текот на сесијата. Може да се воведо пред практичниот дел доколку е потребно, но често се воведува по делот за рефлексија.
- Крајот на сесијата вклучува заклучни согледување и премин кон следната/-и сесија или пауза, или затворање на работниот ден итн.
- Во продолжение следат клучни аспекти значајни пред да се концепира планот за сесија:
- Планот за текот на самата сесија треба да биде соодветен според времето со кое се располага за реализација на истата.
- Мора да се земе во предвид и местото а реализација на сесијата – треба да има доволно простор за квалитетно да се спроведе планираната активност, условите на местото на одржување треба да бидат пријатни и да не го ограничуваат учеството на учесниците (на пример, не треба да биде премногу ладно, треба да има доволно осветлување и свеж воздух итн.). Треба да се земе предвид и просторот внатре и надвор, за квалитетно реализирање на активностите.
- Важно е да се промовира инклузивно и активно учество на учесниците и примена на одредени техники според потребите на учесниците – доколку има учесници/лица со попреченост потребно е тие лица да се вклучат во активности и истите да се прилагодат според нивните потреби.
- За време на сесијата потребно е да се има доволно материјал за работа како и техничка опрема, потрошен материјал, пристапност до лична опрема на учесниците доколку е потребно, на пример, паметни телефони или лични лаптопи итн.
- Сесијата треба да одвива во простор кој ќе овозможи флексибилност и тек на работа според потребите на учесниците.
- Насоките дадени на учесниците за време на секој дел од сесијата секогаш треба да бидат јасни и концизни и да се увиди дали истите ги разбрале.
- Важноста на размислувањето – многу често, главните резултати од учењето учесниците ги забележуваат за време на рефлексијата. Затоа, прашањата што фасилитаторот ги дава за размислување се клучни за процесот на учење и овој дел од сесијата не треба да се избрзува на кој било начин – на секој учесник треба да му се даде простор и можност да ги изрази своите резултати од процесот на учење.
- Поради важноста на секој дел од сесијата, учесниците треба да се охрабрат да учествуваат за време на сесијата, но доколку не пројавуваат желба имаат право да не учествуваат во одредени активности, односно да бидат пасивни слушатели. На пример, можно е дел од учесниците да не сакаат да учествуваат во активности кои се доста емоционални или кои вклучуваат допир со други лица или пак сликање

(фотографии, видеа). Секоја личност има различни гледишта и граници на однесување.

- Различноста на техниките што се користат за време на сесијата и воопшто за време на обуката е доста значајна за одржување на мотивацијата и ангажираноста на учесниците. На пример, користење на голем број на презентации или мал број на активности кои вклучуваа креативност од страна на учесниците, може да ги намали енергијата и вниманието кај учесниците.

4.3. Техники за реализација на обука

Соодветните и квалитативни техники треба свесно да се користат од страна на фасилитаторот за време на која било сесија за неформално образование со цел биде успешна и продуктивна. Употребата и знаењето за одредени техники од страна на обучувачот резултираат од самото искуство на обучувачот. Иако, секој фасилитатор развива свој уникатен стил на работа, техниките што фасилитаторот треба да ги вклучи за време на обуката се спомнати подолу:

- Соодветен првичен пристап – првиот впечаток е многу важен за самите учесници. На пример, обучувачот може да се погрижи да промовира инспиративни и позитивни вибрации, на пример, со употреба на музика, осветлување, декор и др. Понатаму, начините за добредојде на учесниците исто така, можат да создадат позитивно и привлечно расположение за учесниците, на пример, да ги поздравите и да разговарате со учесниците кои пристигнуваат.
- Обучувачот треба да биде добро запознат со целите на сесијата и планот (се предлага фасилитаторот да забележува за главните елементи и времето), и да поседува алатки за справување со предизвиците и вонредните ситуации, со цел да се обезбеди најдобар можен тек за време на сесијата.
- Разгледувањето на безбедна и сигурна средина за учење може да ја подобри заштитата и целокупната безбедност на учесниците. На пример, да ги запознае учесниците за безбедноста на просторот како што се аларм за пожар и апарат за гаснење, заштита од надворешни лица, спречување и справување со каква било емоционална и физичка штета за време на активноста, доколку ги има.
- Јасен, концизен говор и насоки може значително да го подобрат разбирањето на учесниците за процесот на сесијата и да промовираат активност од нивна страна.
- Активно слушање на учесниците, вклучувајќи контакт (контакт со очи, емоционален контакт), апсорпција (обрнување внимание на пренесената содржина што доаѓа од учесникот), преформулирање (изразување на пренесената содржина со други зборови, со цел да се осигурате дека содржината е правилно разбрана), давање повратна информација доколку е потребно (може да вклучи важен коментар за изразената мисла) и потврда (пренесете му на учесникот дека нивната мисла била слушната, разбрана и ценета).
- Користење на топол збор може да предизвика поголема ангажираност од страна на учесниците но, и поголема мотивација за постојано учество за време на сесиите. Важно е обучувачот додека презентира да соработува со сите учесници и да го

поздрави нивното учество и присуство. Треба да се земат предвид многу други елементи на говор на тело, како што се гестови на рацете, тонот на гласот и друго.

- На учесниците секогаш треба да им се обраќаме со почит, дури и за време на несогласување. Токолку постои непријатна ситуација, истата треба да се реши на најкоректен можен начин.
- Транспарентноста од страна на фасилитаторот значи доверба помеѓу него и учесниците, што дополнително може да предизвика поголема активност од страна на учесниците за време на процесот на учење. На пример, со учесниците може да се сподели транспарентноста за целите на учењето, планот на сесијата, дури и неуспесите, можните предрасуди, личниот став или односот кон темата за учење итн.
- Не наметнување на личниот став, верувања, мислења и слично на обучувачот на учесниците. Секој има права на своите убедувања и мислења, како и на нивно менување. Улогата на обучувачот е да го поддржува процесот на учење на учесниците, а не да предава. Како и да е, обучувачот треба да биде понаметлив во случаите кога ќе забележи дека некој од учесниците има потенцијална штета кон другите или општеството (принцип без штети), обезбедувајќи факти и проверени теории за тоа прашање
- Практикување активна различност – признавањето на севкупната различност меѓу учесниците (без непотребно внимание на поединците) и поканата до учесниците да споделат и да дадат инпут кои доаѓаат од нивниот личен живот, потекло и таленти може да бидат охрабрувачки. Како и решавањето на интеркултурната димензија во поставките за интеркултурно учење може да обезбеди простор за истражување на придобивките од интеркултуралноста што може да го промовира процесот на учење и специфичните аспекти од него
- Да се биде присутен, да се забележи и да се одговори на потребите на групата може да гарантира дека може да се преземат соодветни активности навремено и да се промовира удобност, благосостојба и целосна активност на учесниците за време на сесијата
- Повторно примена на енерџизери е возможно доколку се забележи дека учесниците недоволно се фокусирани за време на сесијата.
- Потребно е обучувачот повремено да слика/снима за време на сесијата и да ги сподели во заедничката група со учесниците.

Во зависност од потребите на обучувачот, целната група, како и целите на проектот, може да се дополнат претходно споменатите техники. Најчесто користен метод за размислување е рамката за компетентност на обучувачи, достапен на платформата *Appraiser* (<https://trainersappraisal.com/>). Моделот на компетентност за обучувачите е опишан на платформата и секој поединечно може да ги процени сопствените и компетенциите на другите обучувачи, откако ќе се најави на платформата. Моделот на компетентност на ЕТС за обучувачи се состои од следните главни компетенции: Олеснување на процесот на учење, успешна соработка во тимови, интеркултурна компетентност, учење како да се учи,

дизајнирање образовни програми, граѓански активност и комуницирање со другите.³ По самооценувањето на овие компетенции, обучувачот може да покани други регистрирани обучувачи да ги проценат нивните компетенции од која било област на интерес. Проценката на нечији компетенции како фасилитатор може да го подобри не само свесното користење на квалитативните техники за работа, туку може да ја подобри и способноста за дизајнирање едукативни сесии и справување со предизвиците.

4.4. Справување со предизвици

Вообичаено е фасилитаторот да се соочи со предизвици пред и за време на сесијата, како и можно е учесниците да се сретнат со предизвиците за време на сесијата. Може да се користат неколку алатки за превенција и акција за да се решат потенцијалните и постоечките предизвици што може да ги искушат и олеснувачот или учениците. Проценката на ризикот пред да започнете со планирање на сесијата секогаш ќе ви помогне со цел да се идентификуваат можните предизвици што би можеле да се предвидат. Тоа може да се направи со наведување на потенцијалните фактори на ризик и проценка на можноста да се случи и нивото на негативно влијание што може да го создаде. Според евалуацијата на секој потенцијален ризик, олеснувачот може да се подготви за потенцијалните предизвици (особено, за највлијателните и можните) со избирање алатки кои можат да се користат за превенција или акција. Подолу се понудени некои алатки како за превенција, така и за преземање акција во соочувањето со различни предизвици.

Алатки за заштита пред заочнувањето на сесијата:

- Проценка на ризик (како што е опишано погоре).
- Следење на предложените стандарди за квалитет на неформалното образование.
- Проценка на потребите на учесниците.
- Квалитативен дизајн на сесијата.
- Користете визуелно помагало и други техники за да се зголемите сопствената креативност и инспирација за создавање уникатна и корисна сесија.
- Соодветна подготовка на методологијата на сесијата.
- Оценување и подготовка на средина за учење.
- Преземање безбедносни мерки, како споделување на телефонски броеви на службата за итни случаи, безбедност од надворешни и надворешни влијанија, подготовка на безбедни материјали/предмети што ќе се користат за време на сесијата.
- Планирање како да се решат безбедносните прашања со групата учесници и план за предлог на активности и однесување кон безбедна средина за учење.
- Проценете ги сопствените компетенции како обучувач за да можете да ја планирате сесијата во согласност со сопствените компетенции и да изберете алатки за справување со предизвици според сопствени компетенции.

Алатки за превенција од предизвици за време на сесијата:

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

- Алатките за безбедност може да се споделат со целата група ученици, така што секој има можност да ги изрази своите потреби во однос на безбедна средина, а однесувањето кон физички и емоционално безбедна средина може да биде колективно договорено.
- Треба да се посвети внимание за непречено одвивање на сесијата, начини и процедури како да се решат одредени прашања
- Овозможување на учесниците да ги споделат своите блокади за учење и да промовираат креативно размислување за тоа како да се решат, и од страната на учесниците и од страната на обучувачот.
- Споделување на можноста за судир на интереси и спротивставени мислења во групата и потребата од достоинствено, толерантно однесување.
- Почитување на времето на располагање за време на сесијата.
- Користење на квалитативни техники за олеснување.

Алатки за справување со предизвиците што се појавуваат за време на сесијата:

- Посветете внимание на потенцијални блокови за учење кај учесниците (како, на пример, давање простор за дополнително објаснување или превод на содржината, разгледување на можноста за подобрување на средината за учење, користење техники за зајакнување на мотивацијата - ментални, емоционални, културни или социјални потреби за активно и продуктивно учење).
- Применете флексибилност, оставете простор за потребите на учесниците. Ако е можно, посветете дополнително време за да ја завршите сесијата или овозможете им на учесниците за повторна средба во текот на денот.
- Кога се соочувате со спротивставени мислења во групата и непријатна атмосфера охрабрате ги учесниците да ја пронајдат причината за таквата појава и разговарајте заеднички.
- Користете техники за разрешување конфликти, посочете ја причината во моментот и понудете решение.
- Превземете соодветни мерки за несоодветно однесување.
- Повторно воведете енерџајзер за да се зголеми мотивацијата и активноста.

Резиме за постигната продуктивност и споделување на следните чекори:

- Дадете одговор за било какви прашања од страна на учесниците.
- Доколку постои потреба и интерес, повторете ги целите за учење.
- Доколку повторно се јават одредени блокади/ бариери од некои поединци или групата, предложете некои техники за повторно активирање на размислувањето и ангажирањето, како што се кратка пауза, визуелизирање на целите и бариерата итн.
- Споделете алтернативи за решавање на одредени предизвици.

Важно е да се избераат најсоодветните алатки кои можат да се користат со конкретната група, кои се во опсегот на опкружувањето и поставките за учење и кои обучувачот е компетентен да ги користи. Исто така, не секогаш може да се предвидат одредени ризици и поради тоа обучувачот треба да биде флексибилен и креативен.

5. Проценка и мерење на влијанието

5.1. Евалуација на резултатите од учењето

- **Концептуална рамка за евалуација на резултатите од учењето**

„Учењето е процес со кој поединецот стекнува нови знаења, вештини, ставови, искуства и контакти, генерирајќи промени во однесувањето, одлучувањето и дејствувањето.“⁴ Неформалното учење се однесува на планирани, структурирани програми и процеси на лично и социјално образование кои се дизајнирани да унапредат низа вештини и компетенции, надвор од формалната образовна програма. Од друга страна, наставата се дефинира како процес на обезбедување поддршка на изучувачот/учесникот во текот на учењето, со цел да се постигне одредена лична или професионална цел. Целите на учењето опишуваат што се очекува од изучувачот да научи до крајот на дадена образовна активност. Блумовата таксономија⁵ (види слика погоре) е една од општоприфатените рамки што се користат во процесот на планирање, организирање и оценување на процесот на учење, т.е. наставата. Резултатите од учењето се очекувани резултати, показатели за тоа што изучувачот треба да знае, разбира, умее да прави по завршувањето на дадена образовна активност⁶. Односот помеѓу целите и резултатите од учењето е претставен во табела 1.

Табела 1. Врска помеѓу целите и резултатите од учењето

Цели за учење	Резултати од учењето
Активностите на предавањето се клучни	Акцентот е ставен на активностите на учесниците
Тие ги опишуваат намерите за учење - планирани	Ги опишуваат резултатите од учењето - постигнати
Тие вклучуваат проценка на наученото за одредено време	Потребно е флексибилно време според одредена тежина
Тие се формулирани со глаголски именки - обучување, развивање, градење	Тие се формулирани со активни глаголи
Активностите на предавањето се клучни	Акцентот е ставен на активностите на учесниците

Евалуацијата е систематски процес (видете ја сликата подолу) за да се разбере што прави програмата и колку добро програмата го прави тоа. Се спроведува за да се измери перформансите/подобрувањето и да се идентификува типот на докази кои би биле доволни


⁴ Nonaka I. (2000), *Enabling Knowledge Creation* (with G. von Krogh and K. Ichijo), New York: Oxford University Press.

⁵ Bloom, B. S.; Engelhart, M. D.; Furst, E. J.; Hill, W. H.; Krathwohl, D. R. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Vol. Handbook I: Cognitive domain*. New York: David McKay Company

⁶ Simpson, E. (1972), *Educational objectives in the psychomotor domain*, vol. 3, Washington, D.C.: Gryphon House, pp. 25–30, ERIC ED010368, retrieved 3 April 2018.

за дадената програма, односно заинтересираните страни. Тоа е дел од тековниот циклус на планирање, спроведување и подобрување на програмата. **Формативните евалуации** се вршат во текот на развојот и имплементацијата на програмата и се корисни доколку сакаме насоки за тоа како најдобро да ги постигнеме нашите цели или да ја подобриме нашата програма. **Сумативните евалуации** се спроведуваат по завршувањето на програмата, одговараат на прашањето до кој степен програмата ги постигнува своите цели и може да бидат: а) **евалуации на исходот** (мерки на краткорочни и среднорочни промени кај учесниците во програмата кои се директно резултат на програмата, како што се ново знаење и свест, промени во ставовите, верувањата, социјалните норми и промени во однесувањето, итн. (б) **проценки на влијанието** (ги мери нето ефектите на ниво на заедница/организација/Животна средина или долгорочни резултати кои произлегуваат од интервенцијата). **Стратегиите** за оценување на резултатите од учењето се класифицирани како директни (каде што се мери или оценува вистинското однесување на учесниците) или индиректни (вклучувајќи анкети, фокус групи и други активности кои собираат впечатоци или мислења за програмата и/или нејзините цели за учење). **SOLO таксономијата** (Структура на набљудуваните исходи од учењето)⁷ е модел кој ги опишува нивоата на зголемена сложеност во разбирањето на предметите од страна на слушателите; ни овозможува да ја оцениме работата на специјализантите во однос на нејзиниот квалитет.

Табела 2. Процес на евалуација

Програма Фаза	Пред програмата Започнува	Нова програма	Основана Програма	Програма за возрасни
				
Евалуација Тип	Проценка на потребите	Процес/Имплементација Евалуација	Исход Евалуација	Влијание Евалуација
Поставени прашања	До кој степен треба да се направи нештото? потребата битие се сретна? Што треба да се направи за да се укаже на потребата?	Дали програмата функционира според планот?	Дали програмата ги постигна своите цели?	Што е она што беше предвидено/непредцидено со праграмата?

⁷ Biggs, J B.; Collis, K F. (1982). Evaluating the quality of learning: the SOLO taxonomy (structure of the observed learning outcome). Educational psychology series. New York: Academic Press. ISBN 0120975505. OCLC 7813155.

Евалуација на резултатите од учењето на работилницата „Балканска визија“

Цел:

Да се поттикне толеранција и разбирање меѓу балканската младина преку истражување и ценење на позитивните аспекти на нивните различни култури преку пристапот за истражување на благодарност.

Цели на учење:

- Идентификувајте и ценете ги уникатните силни страни и позитивните аспекти на балканските култури.
 - Негувајте чувство на толеранција со фокус на заедничките вредности и позитивните искуства.
 - Подобрете ги вештините за комуникација и соработка во рамките на разновидна балканска група.
- **Планирани резултати од учењето на работилницата „Балканска визија“**

На крајот од работилницата „Балканска визија“ учесникот ќе може:

ЗНАЕЊЕ	ВЕШТИНИ	СТАВОВИ
ОПИШИ ги основните концепти на „културата“	ПОКАЖЕТЕ подготвеност да научите за другите балкански култури	ОВОЗМОЖЕТЕ преземање одредени начини за запознавање на другите балкански култури
ПРЕПОЗНАЈ ги оние верувања, правила на однесување, традиции и ритуали околу кои постои највисок степен на согласност кај бугарскиот, романскиот, турскиот, македонскиот, грчкиот и српскиот народ.	ИМА улога како соработник во препознавање на уникатни силни страни и позитивни аспекти на балканските култури	Изградете ги вашите односи со другите земајќи ги предвид уникатните силни страни и позитивните аспекти на другите култури
ПРЕПОЗНАЈТЕ ги оние верувања, правила на однесување, традиции и ритуали кај балканските народи, кои создаваат општествена хармонија, чувство за идентитет и припадност, систем на ред, социјален и економски напредок	КОРИСТЕТЕ го терминот „култура“ на правилен начин.	ПРИФАТЕТЕ укажување на грешки во градењето односи со другите култури
ОПИШИ го богатството на балканските култури	РАБОТА во група / тим	ПРИФАТЕТЕ ја одговорноста за напредок во градењето на вашиот однос со другите култури

ОПИШИ ја суштината на културната различност	УЧЕТЕ набљудувајќи го однесувањето на припадниците на другите култури.	СЛУШАЈТЕ ја внимателно презентацијата на работилницата и другите учесници
ДАДЕТЕ примери за заеднички вредности.	СЛЕДЕТЕ ги упатствата кои обезбедуваат почитување на културната различност	РАЗБЕРЕТЕ ЈА важноста на почитување на културната различност за сопствениот развој
	КОРИСТЕТЕ заеднички вредности во нивното однесување	АКТИВНО учествувајте на работилница
ДИСКУТИРАЈТЕ за клучните аспекти на балканските култури	ВОДЕТЕ активности со запаметување на принципот на фер однесување кон другите	ИСКАЖУВА мотивација по принципот на толерантно однесување.
ОБЈАСНИ го концептот „толеранција“	КОРИСТЕТЕ ја техниката „активно слушање“.	Ја гледа важноста на добрата комуникација со членовите на другите култури за личен и социјален развој
ОПИШИ ги карактеристиките на комуникативна личност		Ја гледа важноста на почитување на заедничките вредности за личен и социјален развој
ИЛУСТРИРАЈ три основни форми на соработка (кооперација, координација и соработка) преку пример од сопствено искуство	ИЗБЕРЕТЕ, според дадената ситуација, соодветна техника на наметлива комуникација	ОЦЕНУВАЈ го владеењето и примената на основните принципи и техники на ефективна комуникација во согласност со нивната важност за усогласување на меѓусебните односи
Објаснете го концептот на активно слушање	ИЗБЕРЕТЕ, според дадената ситуација, соодветна техника за решавање на конфликти	Ви ДАВА мотивација за понатамошно развивање на вашите лични комуникациски вештини

• **План за евалуација на резултатите од учењето на работилницата „Балканска визија“**

<p>Цели на евалуација</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Утврдете дали изведувањето на дизајнот за учење обезбедува задоволителна настава, помага да се постигнат целите на работилницата и им помага на учесниците да ги стекнат потребните вештини и знаења. 2. Оценете дали работилницата им овозможува на учесниците да го пренесат своето учење во применети вештини и релевантни контексти. 3. Утврдете дали сценариото за рационализирање и материјалите за учење се интегрирани во специфичните потреби на обучувачот. 4. Утврдете дали се неопходни какви било промени во планирањето и извршувањето на работилницата за да биде поефикасна.
<p>Вид на евалуација</p>	<p>Сумативна евалуација</p>
<p>Стратегија за оценување на резултатите од учењето</p>	<p>Индириктна</p>
<p>Техника за проценка</p>	<p>Истата анкета на почетокот и на крајот на циклусот на учење. <i>Забелешка:</i> првичното истражување се спроведува на почетокот на работилницата „Балканска Визија“.</p>
<p>Метрика за проценка</p>	<p>Процент на учесници кои постигнале напредок во развојот на толеранција и разбирање за припадниците на другите балкански култури.</p>
<p>Критериумите за успех</p>	<p>Најмалку 75% од учесниците постигнале напредок</p>
<p>Анкетни прашања</p>	<p style="text-align: center;">I.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кои се позитивните аспекти на националната култура на која и припаѓате? 2. На што се сеќавате од балканските култури преку вашите сетила (на пр. бојата на турските пазари; хармонијата на грчките храмови, мирисите на српската кујна, ритамот на бугарската или македонската музика, чистотата на романските градови итн.)? 3. Што ве прави најмногу горд кога станува збор за вашата култура? <p style="text-align: center;">II.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Кои се позитивните аспекти на другите балкански култури? 5. Кои елементи од другите балкански култури би можеле да ја надополнат националната култура во вашата земја? (Одговорот може да биде: не знам.)

	<p>6. Што ве интересира кога се во прашање други култури? (Одговорот може да биде: немам интерес за тоа.)</p>
	<p style="text-align: center;">III.</p> <p>7. Што би издвоил како заедничко за сите балкански култури? (одговорот може да биде: не размислував за тоа)</p> <p>8. Кои елементи (особини) на другите балкански култури би можеле да се прилагодат на културните потреби на вашата земја? (Одговорот може да биде: не знам.)</p> <p>9. Споделете го вашето искуство со некој кој е од различна култура, различна религија, различна политичка позиција итн. (Одговорот може да биде: го немам тоа искуство.)</p>
	<p style="text-align: center;">IV.</p> <p>10. Кои позитивни аспекти на балканските култури ги поврзувате со напредокот на вашата земја? (Одговорот може да биде: не размислував за тоа.)</p> <p>11. Кои елементи на балканските култури би можеле да се координираат и развиваат? (Одговорот може да биде: не знам.)</p> <p>12. Зад кои вредности треба да застанат сите балкански народи?</p>
<p>Рамка за оценување на резултатите од учењето</p>	<p><i>SOLO таксономија</i> (Структура на набљудувани исходи од учењето)</p>

Евалуација на резултатите од учењето на работилницата „Градење мостови на разбирање“

Цел:

Да се негува толеранција и разбирање преку истражување и ценење на позитивните аспекти на културната разновидност преку пристапот на Истражување со благодарност.

Цели на учење:

- Да се идентификуваат и да се ценат силните страни и позитивните аспекти на различните култури, демонстрирани преку групни презентации.
 - Да се поттикне чувството на толеранција преку фокусирање на споделените вредности и искуства во дискусии во мали групи.
 - Да се подобрат вештините за комуникација и соработка во рамките на мултикултурна група, прикажани во текот на интерактивните елементи на активността.
- **Планирани резултати од учењето на работилницата „Градење мостови на разбирање“**

По завршувањето на работилницата „Градиме мостови на разбирање“, учесникот ќе може:

ЗНАЕЊЕ	ВЕШТИНИ	СТАВОВИ
ОБЈАСНИ ја суштината на потребата од почитување на културните разлики (културна чувствителност)	УЧИ со набљудување на сличностите и разликите меѓу балканските култури (ја гради културната свест)	ВНИМАТЕЛНО следете ја презентираната содржина.
ИДЕНТИФИКУВАЈТЕ ги предностите и недостатоците на вашата култура	ИЗВРШУВАЈТЕ активности со меморирање на предностите и позитивните аспекти на културата на која и припаѓа	КОНСТРУКТИВНО соработува со други
РЕЗИМИРА предности и позитивни аспекти на различните (балкански) култури	ИЗВРШУВАЈТЕ активности со меморирање на предностите и позитивните аспекти на другите балкански култури	ПОКАЖУВА почит кон членовите на другите култури и им помага
ОБЈАСНИ ги со свои зборови заедничките вредности и искуства на балканските култури	СЛЕДЕТЕ ги упатствата за толерантно однесување	АКТИВНО ВКЛУЧЕТЕ СЕ со членови на други култури.
УЧЕТЕ за другите култури во создавањето заедничка перспектива.	ОРИЕНТИРА членови на други култури кон заедничка перспектива	
Објаснете ги со свои зборови клучните аспекти на културата на толеранција	ГИ УСОГЛАСУВА своите постапки со критериумите за воспоставување заедничка перспектива	ПРЕСТАВЕТЕ други перспективи
РАЗБЕРЕТЕ ги клучните аспекти на концептот на интеркултурна комуникација	СЛЕДЕТЕ ги насоките за ефективна интеркултурна комуникација	СООДВЕТНО ЈА ОРГАНИЗИРА работата на решавање на поставените задачи
ПРИМЕНА во нови услови на знаење за ефективна интеркултурна комуникација	Прилагодете ги вашите постапки во согласност со правилата за меѓукултурна комуникација	ОЦЕНУВА заеднички вредности

КОРИСТЕТЕ знаење за клучните аспекти на невербална комуникација	УЧЕТЕ со набљудување на знаците на невербална комуникација.	РАЗВИВА заедничка перспектива
---	---	-------------------------------

- **План за евалуација на резултатите од учењето на работилницата „Градиме мостови на разбирање“.**

Планот за евалуација дефиниран во точка 1.2.2 е целосно применет, при што презентираниот истражување за евалуација се спроведува на крајот од работилницата „Градиме мостови на разбирање“.

- **Евалуација на исходите од учењето за WORLD CAFE**

Цел:

Да се промовира толеранција, прифаќање и разбирање меѓу младите од Турција, Романија, Бугарија, Србија, Грција и Р.С.Македонија преку отворен и конструктивен дијалог.

Цели на учење:

- Развијте подлабоко разбирање за меѓусебното културно потекло преку дискусии.
- Негувајте чувство на прифаќање и толеранција за различни погледи.
- Подобрете ги вештините за комуникација и соработка.

Планирани резултати од учењето за WORLD CAFE

По завршувањето на WORLD CAFE, учесникот ќе може:

ЗНАЕЊЕ	ВЕШТИНИ	СТАВОВИ
РАЗБЕРЕТЕ ја разликата помеѓу „длабоката“ и „површинската“ култура	УЧИ со набљудување на сличности и разлики меѓу балканските култури (ја гради културната свест)	ВНИМАТЕЛНО следи презентирана содржина
Објаснете ја со свои зборови способноста на културата да одржува континуитет и да се осигура дека група луѓе остануваат верни на своето првобитно јас, идентитет и вредности	ПОКАЖУВА спремност за запознавање со другите балкански култури	СОЗДАВА сопствено мислење за заедничките елементи на балканските култури
Објаснете ги со свои зборови клучните фактори во развојот на вашата култура, вклучително и историските	Ја игра улогата на соработници во препознавањето на уникатните силни страни и позитивните	ПОКАЖУВА почит кон членовите на другите култури и им помага

	аспекти на балканските култури	
РЕЗИМИРА влијанието на историските фактори во развојот на балканските култури	КОРИСТЕТЕ ги на правилен начин елементите на поимот „култура“.	АКТИВНО РЕАЛИЗИРА контакти со припадници на друга култура
ЈА АНАЛИЗИРА културната разлика на Балканот	ПРАКСА за работа во група/тим	ПРИФАКА други мислења
КОРИСТЕТЕ знаење за концептот на „толеранција“	СЛЕДЕТЕ ги упатствата за толерантно однесување	ВНИМАТЕЛНО ЈА ОРГАНИЗИРА работата на решавање на поставените задачи
ДИСКУТИРА за клучните аспекти на балканските култури	ГИ УСОГЛАСУВА своите постапки со критериумите за воспоставување заедничка перспектива	ОЦЕНУВА заеднички вредности
РАЗБЕРЕТЕ ги клучните аспекти на концептот на интеркултурна комуникација	СЛЕДЕТЕ ги инструкциите за ефективна интеркултурна комуникација	РАЗВИВА заедничка цел
ПРИМЕНА на знаење за ефективна интеркултурна комуникација	Своите постапки ги приспособува во согласност со правилата на меѓукултурната комуникација	СОЗДАВА сопствено мислење за заедничките елементи на балканските култури
КОРИСТЕТЕ знаење за клучните аспекти на невербалната комуникација	УЧЕТЕ со набљудување знаци на невербална комуникација	КОНСТРУКТИВНО соработува со други

- План за евалуација на исходите од учењето за WORLD CAFE

Планот за евалуација дефиниран во точка 1.2.2 е целосно применет, со тоа што презентираниот анкета за евалуација е спроведена на почетокот на WORD CAFE.

- Евалуација на резултатите од учењето на работилницата „Забавен Балкан“

Цел:

Да се промовира културното разбирање и поврзување меѓу балканските млади лица преку хумор и комедија.

Цели на учење:

- Преку хумористични изрази, учесниците ќе препознаат и идентификуваат културни карактеристики, обичаи и традиции од различни балкански земји.
- Развивање на меѓукултурна емпатија: учесниците ќе развијат емпатија преку разбирање и ценење на различните културни обичаи

• **Планирани резултати од учењето на работилницата „Забавен Балкан“**

По завршувањето на работилницата „Забавен Балкан“, учесникот ќе може:

ЗНАЕЊЕ	ВЕШТИНИ	СТАВОВИ
ПРЕПОЗНАЕ верувања, правила на однесување, традиции и ритуали кои ги карактеризираат другите балкански култури	УЧИ со набљудување на сличностите и разликите меѓу балканските култури (гради културна свест)	ВНИМАТЕЛНО да следи презентирана содржина.
РАЗБЕРЕ значењето на различните обичаи и традиции на балканските народи	Спроведува активности со меморирање на придобивките и позитивните аспекти на другите балкански култури	КОНСТРУКТИВНО соработува со други
РАЗБЕРЕ заедничките вредности на балканските култури	ПОКАЖЕТЕ подготвеност да научите за другите балкански култури	ПОКАЖУВА почит кон членовите на другите култури и им помага
КОРИСТЕ знаењето за другите култури за да креирате заеднички погледи	СЛЕДЕТЕ ги упатствата за толерантно однесување	АКТИВНО РЕАЛИЗИРА контакти со припадници на друга култура
ОБЈАСНИ суштината на потребата од почитување на културните разлики (културна чувствителност)	СОЕДИНУВА членови на другите култури кон заеднички погледи	ПРИФАЌА други мислења
РЕЗИМИРА предности и позитивни аспекти на различните (балкански) култури	ГИ УСОГЛАСУВА своите постапки со критериумите за воспоставување заедничка цел	ВНИМАТЕЛНО ЈА ОРГАНИЗИРА работата на решавање на поставените задачи

• **План за евалуација на резултатите од учењето на работилницата „Забавен Балкан“**

Планот за евалуација дефиниран во точка 1.2.2 е целосно применет, но прикажаната анкета за евалуација е спроведена на крајот од работилницата „Забавен Балкан“.

5.2. Саморефлексија и повратни информации од учесниците

- Концептуална рамка за саморефлексија и повратна информација











<p>Саморефлексија</p>	<p>Процес на внатрешна комуникација со себе. Кога некој одвојува време да размисли за својата работа, тој ги анализира причините што довеле до напредување во знаење, вештини и способности, од каде потекнува, што значи за него исходот од учењето, дали е ефикасен за него и што тие може да направи за тоа. Секој кој е заинтересиран да напредува во својот живот - лично или професионално - може да има корист од саморефлексијата. Постои саморефлексија како а) „размислување на дело“ и б) „размислување за акција“. Саморефлексијата во акција се случува додека сме вклучени во ситуација, при која стануваме свесни за тоа што мислиме, чувствуваме и правиме. Саморефлексијата треба да се заснова на критериуми кои ги одразуваат личните цели и очекувања. Ова имплицира дека самиот студент или предавач дефинира што е добро сработено.</p>
<p>Повратни информации</p>	<p>Се дефинира како реакција или мислење на учесниците. Како и саморефлексијата, така и повратните информации се корисни за личен раст и развој. Разликата е во тоа што при повратните дава повратна информација, која може да биде неформална, формална, формативна или сумативна. Таа треба да биде навремена, точна, конкретна и ефективна, за да може да може да се учи од грешките и да се биде задоволен од успехите. Повратните информации се суштинска алатка за мотивирање и следење на учењето. Интегрирањето на повратните информации е дел од процесот на учење. Без разлика дали даваме или примаеме, одредени вештини се неопходни за ефективно давање и примање повратни информации.</p>
<p>Два типа на саморефлексија и повратни информации</p>	<p>Повратните информации и саморефлексијата можат да се класифицираат во два вида: внатрешни и надворешни. Внатрешната повратна информација и саморефлексијата се засноваат на сопствени перцепции, чувства и проценки за личните перформанси. Надворешните повратни информации и саморефлексија се засноваат на информации, мислења и предлози од други, како што се врстници, ментори или експерти. И двата типа на повратни информации и саморефлексија се вредни и комплементарни, бидејќи можат да обезбедат различни перспективи и увид во личните перформанси.</p>
<p>Предности на саморефлексија и повратни информации</p>	<p>Предностите на саморефлексија и повратни информации се најважните принципи на учење, бидејќи тие ја нагласуваат студентската автономија, самостојното учење и доживотното учење. Тие ги подобруваат личните перформанси преку зголемување на самосвеста, самоефикасноста и саморегулацијата. Самосвеста е способност да се препознаат нечији емоции, мисли и однесувања и како тие влијаат на нечији резултати. Самоефикасноста е верување во сопствените способности за постигнување лични цели.</p>

	<p>Саморегулацијата е способност да се контролираат сопствените импулси, емоции и постапки и да се усогласат со своите вредности и стандарди. Со примање повратни информации и ангажирање во саморефлексија, овие вештини се подобруваат и се подобруваат личните перформанси.</p>
<p>Извори на саморефлексија и повратни информации</p>	<p>Тие доаѓаат од различни извори, како што се самооценување, повратни информации од колеги, ментори или експерти. За да се процени сопствената улога и да се идентификуваат областите за подобрување, се користат алатки како што се списанија, списоци за проверка, рубрики или квизови. Споделувањето повратни информации со колегите, учениците или пријателите кои споделуваат слични цели или интереси исто така може да биде корисно. Дополнително, може да се побара совет од ментор, тренер или наставник со поголемо искуство во областа. Или може да се побара повратна информација од експерти со високи стандарди и кредибилитет во доменот, кои можат да понудат објективни и критички повратни информации.</p>
<p>Стратегии за саморефлексија и повратни информации</p>	<p>Ефективното користење на повратните информации и саморефлексијата вклучува планирање преку поставување цели, стандарди, вредности и извори на повратни информации. Додека работите на задача или проект, следете ги вашите перформанси и собирајте повратни информации. Откако ќе завршите задача или проект, прегледајте ги вашите перформанси и размислете за тоа што помина добро и што може да се подобри. Се идентификуваат активностите што треба да се преземат за подобрување на перформансите, како што се ревидирање на целите, стандардите, вредностите или изворите на повратни информации или менување на стратегии или однесувања.</p>
<p>Предизвици за саморефлексија и повратни информации</p>	<p>Кога имаме тенденција да ги преценуваме или потценуваме нашите перформанси или да се фокусираме на позитивните или негативните аспекти на повратните информации, во зависност од нашето моментално расположение. Кога ни е тешко да прифатиме повратни информации кои се во конфликт со личните очекувања или верувања. Кога ни е тешко да ги толкуваме или интегрираме повратните информации кои се неконзистентни, нејасни или конфликтни. Исто така, кога сме преоптоварени со повратни информации кои се премногу чести, или премногу сложени. За да се надминат овие пречки, важно е да сте флексибилни во врска со повратните информации и саморефлексијата.</p>

Саморефлексија на резултатите од учењето врз основа на SOLO таксономијата

SOLO (*Structure of Observed Learning Outcomes*) taxonomy⁸

- Структурирана рамка што учесниците можат да ја користат за да го унапредат своето размислување и учење

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

SOLO нивоа, симболи и рачни знаци⁹

Нивоа на разбирање	Таксономијата SOLO е поделена на пет нивоа во однос на разбирање на перформансите, при што знаењето е интегрирано на секое ниво од таксономијата. Нивоата на само-ефикасност се движат од ниски (предструктурни) до високи (проширено резиме). Таксономијата SOLO е хиерархиска и секоја фаза ја вклучува претходната и додава нешто на неа:
	SOLO 1: Предструктурно ниво - Стекнувам знаење од неповрзани информации. Немам разбирање за темата, користам неважни информации и/или целосно ја пропуштам смислата на нештото. Клучни зборови: не успевам; Не знам; Ја пропуштам смислата. Пример: На прашање како „Што разбирате под поимот култура?“, одговарам „не знам“
	SOLO 2: Едноструктурно ниво – Можам да се занимавам само со еден важен аспект на тема, или задача. Јас сум способен да направам едноставни и очигледни врски, но не го разбираам поширокото значење

⁸John Biggs and Kevin Collins (1982) developed the SOLO (Structure of Observed Learning Outcomes) taxonomy as a systematic way of describing how a learner’s performance grows in complexity when learning different subjects or mastering tasks. SOLO Taxonomy provides a simple, reliable and robust model for three levels of understanding i.e. Surface level, Deep level and Conceptual level (Biggs and Collis 1982).

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

	<p>на информациите што ги добивам. Клучни зборови: дефинирање, идентификување, именување, етикета, следете едноставни упатства, репродуцирајте, најдете, броете, распоредете, препознавате. Пример: На прашање како „Што разбирате под поимот култура?“, одговарам „Народна музика“</p>
	<p>SOLO 3: Повеќе нивоа – Разбирам неколку аспекти на тема, или задача, но не можам да ги поврзам, ги разбираам одделно. Клучни зборови: опише, наведи, заврши, продолжи, комбинира, пресмета. Пример: На прашање како „Што разбирате под поимот култура?“, одговарам „Тоа е сè - материјално и духовно, што човекот го создал со својата работа“. Таа има своја креативна и репродуктивна димензија“</p>
	<p>SOLO 4: Релативно ниво - можам да ги разберам односите помеѓу неколку аспекти и како тие можат да се поврзат во една целина. Јас одговарам со разбирање на темата и можам да ги поврзам сите делови заедно. Клучни зборови: подреди, класифицира, споредува и спротивставува, објасни (причина и последица), формира аналогија, организира, разликува, прашува, поврзува, применува, опишува. Пример: На прашање како „Што разбирате под поимот култура?“, одговарам „Културата е сложен општествен феномен и многу широк концепт кој ги вклучува сите материјални и духовни вредности на човековата работа во природата, општеството и мислата. " Како општествен феномен содржи неколку различни компоненти: 1) се работи за создавање, и производство на материјални и духовни културни добра; 2) постои процес на пренесување, комуникација, културните добра треба да бидат достапни; 3) процесот на прифаќање, примање на културните вредности или процес на селекција или отфрлање“.</p>
	<p>SOLO 5: Проширено ниво - можам да направам врски не само во одредено поле за предмет, туку и надвор од него. Јас сум способен да генерализирам структура надвор од она што е дадено, можам да ја согледам структурата од многу различни перспективи и да преземам идеи во нови области. Имам способност да генерализирам, хипотезирам, критикувам или теоретизирам. Клучни зборови: генерализира, предвидува, оценува, размислува, хипотезира, теоретизира, создава, докажува, оправдува, аргументира, составува, дава приоритет, дизајнира, конструира, известува, објаснува, применува, анализира. Пример: На прашање како „Што разбирате под поимот култура?“, одговарам „Културата е сложен општествен феномен и многу широк концепт кој ги вклучува сите материјални и духовни вредности на човековата работа во природата, општеството и мислата. " Како општествен феномен содржи многу различни компоненти и функции: 1) се работи за создавање, и производство на материјални и духовни културни добра; 2) постои процес на пренесување, комуникација, културните добра треба да бидат достапни; 3) процесот на прифаќање на културните вредности или процесот на селекција или отфрлање. Една од основните функции на</p>

	<p>културата е пренесување на културните добра и вредности на поединци и групи, од генерација на генерација. На развојот на културата влијаат: Човечките биолошки потреби и пориви, психолошките процеси и основните човечки карактеристики. Разликите во културата се јавуваат поради: културната варијабилност, културната релативност, разликите во околината и човечката генијалност и способноста да се апсорбира и прошири нова култура“</p>
<p>Зошто таксономијата SOLO е корисна</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Тоа му помага на учесникот/наставникот да размислува за следно ниво на • Го користат предавачите и учесниците заедно. • Овозможува идентификување и имплементација на ефективни критериуми за успех. • Нуди испорака и повратни информации за резултатите од учењето. • Учесниците ги разбираат причините за сè што прават и разбираат дека подобрувањата се последица на нивните сопствени стратегии • Ја покажува разликата помеѓу суштинското и површинското разбирање, помагајќи им на учесниците да разберат како напредуваат и што треба да направат за да продолжат.
<p>Добра алатка за саморефлексија базирана на таксономијата SOLO</p>	<p>Изјавата „Јас можам“ е општоприфатена алатка за користење на ефективна саморефлексија врз основа на таксономијата SOLO. Во овој контекст, оваа изјава значи: „Свесен сум за мојот личен развој и размислувам за моите знаења, вештини и искуства како начин да ја подобрам мојата благосостојба и да се соочам со предизвиците“. Се поврзувам со оваа изјава затоа што често размислувам што можам да направам за да ги подобрам навиките за учење. Изјавите „можам“ ми помагаат да разберам за што учам, зошто е важно, како да учам и што треба да направам за да покажам дека научив. Овие изјави исто така пренесуваат напредок во учењето со поврзување на наученото од вчера, денес и утре. Конечно, изјавите „Јас можам“ ми дозволуваат подобро да го проценам мојот напредок со тоа што ми дозволуваат да одговорам на три прашања за моето учење: 1. Каде треба да одам? 2. Каде сум сега? 3. Што треба да направам за да знам каде треба да одам и каде сум сега? Пример за изјава „Јас можам“: Можам со свои зборови да ја објаснам разликата помеѓу мојата и другите балкански култури.</p>

- **Повратни информации од учесниците за квалитетна реализирана обука**

Квалитетна реализирана обука значи да се поттикне размислување и дискусија, да се направи секој учесник да се чувствува пријатно, да учествува и да ги споделува своите идеи, во одредена временска рамка.

Мерењето на квалитетот на реализација е една од најважните мерила на обуката и нешто за кое бараме повратни информации од нашите учесници. Поставените прашања вклучуваат:

- Дали вашиот обучувач ја реализира обуката непречено и навремено?

- На скала од 1 – 10, при што 10 е одлично, како би ги оцениле вештините на вашиот обучувач /фасилитатор за реализација на привлечна и интересна обука?
- Кој совет би сакале да го споделите со вашиот обучувач за да се подобри обуката?
- Што најмногу ви се допадна за време на обуката?

Повратните информации од учесниците, односно нивните одговори на овие прашања обично се добиваат преку анкета.

5.3. Резултати од учењето за долгогорчно оценување

Концептуална рамка за долгогорчно оценување на резултатите од учењето

Влијание	Дефинира ефект од одредена ситуација, личност или околина. Станува збор за повеќедимензионален концепт. „Во процесот на оцена на влијанието, терминот влијание ги опишува сите промени кои се очекува да се случат како резултат на имплементација и примена на дадена можност. Таквите влијанија можат да се појават во различни временски рамки, и да бидат релевантни на различни нивоа (локално, регионално, национално и ЕУ). Во контекст на евалуацијата, влијанието се однесува на промените поврзани со одредено влијание што се случуваат на долг рок“. ¹⁰
Видови на влијание	Се смета дека влијанието е намерно или ненамерно, позитивно или негативно. Тоа може да се прдвиди или не. Намерните влијанија се секогаш позитивни.
Димензии на влијание	<p>1) Апликација – Проекција; Потенцијален; Ретроспектива.</p> <p>2) Обем - Специфичен, однапред дефиниран, може да се знае; Недефинирано, неочекувано, непознато;</p> <p>3) Предмет и ниво на промена – а) Предмет или единица: поединец, домаќинство, група на заедницата, мрежа, институција, население, сектор, политика, животна средина. б) Ниво: локално, држава/провинција, национално, регионално, континентално глобално</p> <p>4) <i>Степен на разидување - Директен и прилично сигурен; Директен, но несигурен; Умерено; Далечно и неизвесно.</i></p> <p>5) Непосредност, брзина и издржливост на промената – а) Временски рамки: непосредна до краткорочна промена, сезонска, краткорочна до среднорочна, среднорочна до долгогорчна, долгогорчна, б) трајност: неповратна, реверзибилна /променлива, Поиздржлив, но сепак реверзибилен.</p> <p>6) Хомогеност на придобивките - Воглавно универзални придобивки, Варијабилни придобивки.</p>
Влијание и резултат	Влијанието и резултатот се два поврзани, но различни концепти во програмите, политиките и влијанијата. Резултатот се однесува на непосредни или краткорочни резултати од програмата. Се разгледуваат конкретните, лесно дефинирани резултати. Влијанието, од друга страна, се однесува на долгогорчните ефекти на програмата - промените или

¹⁰ Official Definition Of Impact By The European Commission, <https://youmatter.world/en/definition/impact-definition/>

	разликите што настанале како резултат. Влијанието обично се изразува во смисла на придобивки или последици за наменетите корисници или засегнати страни, како што се подобрувања во здравствените резултати или создавање работни места. Во суштина, влијанието е долгорочен ефект на резултатот, со поширок обем.
Одржливост и влијание	Концептот на влијание е особено релевантен во контекст на одржливоста, бидејќи ја нагласува потребата да се земат предвид долгорочните ефекти од нашите постапки и одлуки врз природниот свет и заедниците што го населуваат. Ова може да вклучува влијание врз идните генерации, како и влијание врз локалните и националните институции, или глобалните системи како што се меѓународните институции, екосистемите итн.
Влијателна рамка на обуки и World Cafe	Влијанието на обуките и World Cafe реализирано во рамките на проектот „Запознај ги твоите соседи 2“ се однесува на влијанието на работата на неговите имплементатори за давање поддршка на младите во обуката за меѓукултурно разбирање и прифаќање на различностите.

Проценка на влијанието на постигнатите резултати од учењето

Цели на проценка на влијанието	<ul style="list-style-type: none"> • Обезбедете информации до носителите на одлуки за клучните ефекти од спроведените активности • Вклучете ги научените лекции во новите проектни процеси
Рамка за проценка на влијанието со мерни аспекти	<p><i>(1) Примена</i> - Концептот на влијание се применува ретроспективно, со цел да се измерат ефектите од интервенцијата и да се прилагоди во следните проектни циклуси. Стандарден аспект на мерењето - Постапување прашања. На пример: Дали во изминатиот период ги проширилите контактите со припадниците на другите балкански култури? Дали чувствувате дека сега поблиску се поврзувате со членовите на другите култури? Како едукатори на врсници, дали досега ги применувавте своите вештини за меѓукултурно разбирање и почитување на различностите, на формален или неформален начин? Дали сте разговарале во вашата организација за потребата од подобрување на тековните културни политики?</p> <p><i>(2) Обем</i> – Се оценува влијание што не е ограничено на претходно дефинирани променливи. Се смета дека многу промени имаат смисла да</p>

	се донесе корисна проценка (и може да се измерат), вклучувајќи променливи кои можеби не биле предвидени. Имплицитен аспект на мерење: Начин на заклучување - Се користат индуктивни методи.
<u>(3)Предмет и ниво на промена</u>	Предмет на промена: Учесник; Локална младинска група; невладини организации; Мрежа на проектни партнери. Стандарден аспект на мерење - Мерни единици: Учесник; организација; мрежа. Ниво на промена: Локално. Стандарден аспект на мерење - Мерна единица: Единица за локална самоуправа
	<u>(4) Степен на раздвојување помеѓу интервенција и влијание</u> – Умерен. На пример. а) Зајакната интеркултурна свест на учесниците ќе ја подобри нивната мотивација да се запознаат со членови на други култури, што ќе доведе до нови контакти. Новите контакти ќе резултираат со воспоставување подлабоки врски со припадниците на другите култури ширум светот. б) Зајакната интеркултурна свест на учесниците - едукаторите на врсници ќе ги насочат да создаваат, или да се вклучат во некој од проектите каде што ќе ги применат своите способности на други групи млади луѓе. Исто така, во неформални контакти со своите врсници, тие ќе дејствуваат за зајакнување на нивната интеркултурна свест. в) Зајакната интеркултурна свест на двете групи учесници ќе ја зголеми нивната мотивација да ги следат тековните културни политики на локално ниво. Како членови на организацијата, тие можат да креираат предлози за подобрување на тие политики и да иницираат соодветни иницијативи со локалните носители на одлуки. Имплицитен аспект на мерењето - Степенот на збунувачки фактори, силата на каузалните тврдења и разгледувањето на алтернативни објаснувања
<u>(5) Непосредност, брзина и издржливост на промената</u>	Временска рамка: Долгорочна. Имплицитен аспект на мерењето: Фреквенција на мерење - Мерењето се врши еднаш годишно, по една година од интервенцијата. Трајност: неповратна. Промените во образованието се неповратни промени.
	<u>(6) Хомогеност на придобивките</u> – Варијабилни придобивки. Еден вид бенефит се очекува за групата млади луѓе на возраст од 18-30 години, кои ќе се обучуваат како едукатори на врсници; а се очекува и друг вид на придобивка за групата млади луѓе на возраст од 18-25 години кои ќе се едуцираат за основното ниво на меѓукултурно разбирање и почитување на различностите. Стандарден аспект на мерењето: Группи на специјализанти.

6. Етичко размислување

6.1. Културна чувствителност

Во Еразмус+ програмата која вклучува меѓукултурна младинска работа, културната чувствителност служи како основа за поттикнување значајни врски и рушење на стереотипите. Низ процесот на работењето пристапуваме и се занимаваме со поединци од различно потекло. Со запознавањето на богатството на културниот идентитет на секој учесник, го отвораме патот за соработка и почит.

Културната чувствителност вклучува препознавање, ценење и вреднување на различните култури присутни во меѓународната младинска група. Тоа не е само поле од активности, туку постојана посветеност за значењето на верувањата, традициите и нормите на секој поединец.

Меѓукултурните интеракции можат да бидат трансформативни кога се пристапува со културна чувствителност. Не се работи за занемарување на разликите, туку за градење мостови кои опфаќаат различни култури. Овој вовед поттикнува да се размислува за младинските работници за да станат амбасадори на културната чувствителност, поттикнувајќи атмосфера во која секој учесник ќе биде слушнат, виден и почитуван.

Работа со млади лица од балканскиот регион

Кога работите со меѓународни групи млади луѓе од Балканот, важно е да се внимава на различните културни средини и чувствителности на учесниците. Тоа значи да се биде свесен за:

- *Разлики во стиловите на комуникација:* Младите луѓе од различни култури може да имаат различни стилови на комуникација, или различни толкувања на невербални знаци. Важно е да бидете трпеливи и да имате разбирање и да избегнувате да правите претпоставки за тоа што некој мисли врз основа на неговото културно потекло.
- *Разлики во религиозните верувања:* Балканот е регион со богата разновидност на религиозни верувања. Важно е да се почитуваат сите религии и да се избегнуваат какви било дискриминаторски или навредливи изјави.
- *Разлики во политичките ставови:* Балканот има сложена политичка историја, а младите луѓе може да имаат силни чувства за одредени политички прашања. Важно е да се создаде безбеден простор за сите учесници да ги изразат своите ставови и да се избегне вклучување во дебати кои би можеле да предизвикаат поделба или вознемирување.

Разбирање на културните разлики

Културните разлики прават сите да сме различни. Секој учесник е уникатен во однос на обичаи, верувања и практики. Разбирањето на овие разлики оди подалеку од признавањето на површинско ниво - тоа вклучува вистинска љубопитност да истражувате во богатството на секоја култура.

Започнете со препознавање на различноста не само по јазик или облека. Тоа препознавање вклучува различни стилови на комуникација, пристапи кон конфликти, па дури и перцепции за личниот простор. Нагласете им на младинските работници дека вистинското разбирање бара гледање подалеку од стереотипите и прифаќање на комплексноста на секој поединец.

Разбирањето на културните разлики е двонасочна улица. Охрабрете ги учесниците активно да споделуваат елементи од нивната култура - без разлика дали преку традиционална кујна, ритуали или раскажување приказни. Оваа реципрочна размена не само што го збогатува искуството за поединците, туку и негува чувство на заедничко културно разбирање во рамките на групата.

Младинските работници треба да бидат свесни за сопствените предрасуди и претпоставки. Несвесните предрасуди можат да влијаат на перцепциите и интеракциите. Со признавањето на овие предрасуди, младинските работници можат активно да работат на нивно надминување, создавајќи поинклузивна средина каде стереотипите се предизвикуваат наместо да се зајакнуваат.

Градење културна компетентност и воспоставување инклузивни средини

Културната компетентност е динамичен и тековен процес на развивање знаења, вештини и ставови за ефективно навигација и вклучување во различни култури. Во контекст на меѓукултурната младинска работа, градењето културна компетентност е клучен чекор кон создавање средина што поттикнува разбирање и соработка.

Стратегии за градење културна компетентност:

Саморефлексија: Охрабрете ги младите работници да размислуваат за сопственото културно потекло, предрасуди и претпоставки. Оваа самосвест ја формира основата за културна компетентност.

Образовни иницијативи: Олеснување на сесии за обука и работилници кои обезбедуваат информации за различни култури, нивните истории и современи прашања. Ова вклучува истражување на концептот на културен релативизам.

Вклученост во различни култури: Охрабрете директни искуства со различни култури преку активности како што се културни размени, или ангажирање со различни заедници.

Учење јазици: промовирајте го учењето на основни фрази или изрази на јазиците на културите претставени во групата. Јазикот е моќна алатка за културно поврзување.

Вградувањето на културната компетентност во работните практики на младите вклучува инкорпорирање на културните размислувања во планирање, донесување одлуки и интеракции. Оваа интеграција осигурува дека културната компетентност не е посебен ентитет, туку интегрален дел од севкупниот пристап. Редовните сесии за размислување може да им помогнат да ги идентификуваат областите за подобрување и да ги прослават успехите во создавањето на културно компетентна средина.

Воспоставувањето на инклузивна средина е камен-темелник на успешната меѓукултурна младинска работа. Тоа вклучува создавање простор каде што сите учесници се чувствуваат ценети, почитувани и способни да придонесат без оглед на нивното културно потекло.

Младинските работници треба да ги имаат предвид клучните принципи на инклузивност:

Еднаквост: Обезбедете сите да имаат еднакви можности да учествуваат и да имаат корист од програмата. Препознајте и решете ги сите постоечки разлики.

Застапеност: Целта за разновидна застапеност во лидерските улоги, процесите на донесување одлуки и дизајнот на програмата. Ова промовира чувство на припадност и заедничка сопственост.

Културни прослави: Организирајте настани и активности кои слават различни култури, поттикнувајќи атмосфера на благодарност и меѓусебно почитување.

Флексибилно програмирање: Прилагодете ги програмските структури за да се приспособат на различни потреби и планови. Флексибилноста промовира инклузивност и учество.

Соочување со културни недоразбирања

Културните недоразбирања се неизбежни во различни средини, особено во меѓународните работни групи. Како се постапува со нив, сепак, може значително да влијае на целокупната динамика на групата. Во продолжение следуваат насоки за препознавање, решавање и учење од културните недоразбирања.

- **Како да се идентификуваат културните недоразбирања?**

Активно слушање: Охрабрете го активното слушање за да ги разберете намерите на другите, особено кога ќе се појават недоразбирања.

Можности за комуникација: Создадете средина каде што учесниците се чувствуваат пријатно да ги изразат своите грижи или да бараат разјаснување кога ќе забележат недоразбирање.

Набљудување: обучете ги младинските работници да бидат внимателни и да препознаваат невербални знаци што може да укажуваат на непријатност или конфузија.

- **Како да се одговори на културните недоразбирања?**

Медијација: Во случаи кога конфликтите произлегуваат од културни недоразбирања, користете техники за посредување кои промовираат разбирање и разрешување.

Обука за културна компетентност: Понудете насочени обуки за да се решат одредени културни разлик и одредени конфликти.

Развивање на дискусии: Обезбедете структурирани дискусии каде учесниците можат отворено да ги споделат своите мислења и да учат еден од друг.

- **Какви превентивни мерки може да преземе младинскиот работник?**

Спроведување на превентивни мерки за намалување на појавата на културни недоразбирања, како што се:

- Јасна комуникација за културните норми и очекувања.
- Проактивно образование за културните разлики.
- Поттикнување на култура на почит и отвореност во групата.

Справувањето со културните недоразбирања бара комбинација од одредени мерки, ефективна комуникација и посветеност на континуирано учење. Овој пристап гарантира дека конфликтите стануваат можности за раст и зголемено културно разбирање во групата.

Практични совети за младинските работници:

- Вклучете се во обука за културна компетентност за да го подобрите разбирањето.
- Охрабрувајте ги учесниците да споделуваат мислења од нивната култура.
- Применете енерџајзер за поголема интеракција.
- Разбирањето на културните разлики ја поставува основата за просперитетна мултикултурна заедница. Тоа им овозможува на младите работници да ги водат учесниците надвор од стереотипите, поттикнувајќи средина каде што различноста не само што се толерира, туку и се слави.

6.2. Споделување контроверзни теми

Споделување на контроверзни теми е клучен аспект од улогата на младински работник во програмата Еразмус+. Тоа вклучува разговори кои можат да предизвикаат спротивставени мислења за одредени теми. Значењето на ефективно справување со контроверзни теми се согледува од неколку клучни аспекти:

Младинските работници играат клучна улога во воспоставувањето средини каде што сите учесници, без оглед на културното потекло, се чувствуваат вклучени и ценети. Споделувањето на контроверзните теми бара безбеден пристап кој ги охрабрува поединците да ги изразат своите гледишта без страв од осуда. Притоа, младинските работници придонесуваат за поттикнување на чувството на припадност и взаемно почитување во различни групи.

Контроверзните теми често произлегуваат од културни разлики, историски контекст или различни општествени норми. Кога младинските работници вешто ги обработуваат овие теми, тие овозможуваат подлабоко разбирање на различните перспективи присутни во групата. Ова ја промовира културната емпатија и го проширува светогледот на учесниците, усогласувајќи се со основните принципи на програмата Еразмус+ кои го нагласуваат меѓукултурното учење и соработка.

Споделувањето контроверзни теми ги поттикнува учесниците да размислуваат критички и аналитички. Младинските работници ги водат учесниците во преиспитувањето на претпоставките, разгледувањето на повеќе гледишта и развивањето на сопствени мислења.

Ова се усогласува со целта на програмата Еразмус+ за поттикнување активно граѓанство и зајакнување на младите луѓе да размислуваат независно и критички за светот околу нив.

Споделувањето на контроверзни теми е можност за подобрување на вештините за комуникација и дијалог меѓу учесниците. Младинските работници водат конструктивни разговори, нагласувајќи активно слушање, комуникација со почит и способност за споделување на свои мислења. Овие вештини не се само значајни во контекст на дискусија за чувствителни прашања, туку се пренесуваат на различни аспекти од личниот и професионалниот живот на учесниците.

Покрај тоа, контроверзните теми може да доведат до несогласувања или конфликти во групата. Младинските работници, со ефективно решавање на овие теми, придонесуваат за развој на вештини за решавање конфликти кај учесниците. Учењето да се движите со почит кон несогласување е витална животна вештина, а младинските работници играат клучна улога во водење на учесниците низ овие процеси.

За младинските работници и социјалните работници, кога се работи со млади луѓе од Балканот, неизбежно е да се појават контроверзни теми. Овие теми може да вклучуваат:

- Национализам и етнички идентитет: Балканските региони имаат долга историја на национализам и етнички конфликти. Важно е да се биде свесен за оваа историја и да се биде чувствителен за тоа како учесниците се чувствуваат кои можеби биле лично погодени од конфликтот бидејќи дури и во сегашноста има конфликти како така и поголеми.
- Наследството на комунизмот и социјализмот: Балканот беше под комунистичка власт во поголемиот дел од 20 век. Младите луѓе може да имаат различни гледишта за овој период од историјата. Важно е да се почитуваат сите гледишта и да се избегне наметнување на сопствените ставови на другите.
- Улогата на религијата во општеството: Религијата игра значајна улога во животот на многу луѓе на Балканот. Сепак, постои и растечко движење на секуларизмот. Важно е да се почитуваат сите религиозни и нерелигиозни верувања.

Поставување основни правила

Поставувањето основни правила е клучен чекор за негување позитивна и инклузивна средина. Создавањето основни правила е слично на цртање план за конструктивен ангажман. Воспоставува рамка која ги води учесниците како да комуницираат, обезбедувајќи чувство на ред и предвидливост. Уште поважно, овие правила придонесуваат за безбеден простор каде што учесниците се чувствуваат безбедно да ги изразат своите мисли, што е од клучно значење за решавање на чувствителни или контроверзни теми.

За да бидат ефективни основните правила, тие мора да содржат одредени клучни елементи. Меѓусебното почитување е најважно – учесниците мора да се однесуваат меѓу себе со почит, без оглед на културните разлики. Треба да се охрабри активно слушање, поттикнувајќи култура каде разбирањето претходи на одговорот. Инклузивноста треба да биде експлицитна во правилата, осигурувајќи дека сите гласови се слушаат и вреднуваат.

Доверливоста може да биде неопходно правило во дискусиите каде што приватноста е критична.

Разбирањето на културната динамика во игра е од клучно значење кога се дизајнираат основните правила. Различни култури имаат различни комуникациски норми, нивоа на директност и прифатливи форми на изразување. Основните правила треба да бидат флексибилни, овозможувајќи прилагодување врз основа на специфичната природа на секоја сесија или активност.

- Процесот на креирање основни правила треба да биде инклузивен. Учесниците треба активно да придонесуваат во формулацијата, поттикнувајќи чувство на сопственост и заедничка одговорност. Појаснувањето на секое правило и олеснувањето на групните дискусии обезбедува заедничко разбирање, давајќи им можност на учесниците да изразат загриженост или предлози.
- Доследноста во спроведувањето на основните правила е од витално значење. Правилата треба да се применуваат доследно и правично, зајакнувајќи го чувството на одговорност кај учесниците. Приспособливоста е клучна - бидете отворени за повторно разгледување и прилагодување на основните правила колку што е потребно за да се приспособат на динамиката што се развива на групата.

Поставувањето основни правила е стратешки и намерен процес кој ја поставува основата за позитивна и продуктивна групна динамика. Со инкорпорирање на принципите на почитување, активно слушање и инклузивност, младинските работници придонесуваат за создавање средини усогласени со етичките стандарди и цели на програмата Еразмус+.

Управување со емоционални одговори

Вклучувањето во дискусии за контроверзни теми неизбежно предизвикува емоционални одговори меѓу учесниците. Младинските работници треба да го разберат значењето на ефективно управување со овие емоции, создавајќи средина погодна за конструктивен дијалог и меѓукултурно разбирање.

Контроверзните теми често предизвикуваат силни емоционални реакции вкоренети во лични верувања, вредности и искуства. Признавањето на емоционалната природа на овие дискусии е од клучно значење за создавање безбеден простор.

Младинските работници и фасилитатори во рамките на програмата Еразмус+ треба да ги имаат во предвид Клучните стратегии за управување со емоционални одговори:

Тренинг за емоционална интелигенција:

- *Цел:* Оспособете ги учесниците со вештини за препознавање и регулирање на сопствените емоции и сочувство со другите.
- *Имплементација:* Интегрирајте работилници фокусирани на емоционалната интелигенција, нагласувајќи ја самосвеста и емпатијата како алатки за предизвикување на емоционални одговори.

Техники на деескалација:

- **Цел:** Учесниците да се здобијат со знаење на примена на ефективни методи за деескалација на зголемени емоции за време на дискусиите.
- **Имплементација:** Понудете обука за техники на деескалација, нагласувајќи ја важноста да се остане смирен, внимателно да се слуша и да се најде заеднички јазик.

Формати на структуриран дијалог:

- **Цел:** Претворете ги емоционалните одговори во конструктивен дијалог.
- **Имплементација:** Користете структурирани формати како што се дискусиите на тркалезни маси, каде учесниците наизменично ги изразуваат своите емоции и гледишта.

Поттикнување на размислување:

- **Цел:** Да се поттикне размислување за емоционални одговори за да се промовира самосвеста.
- **Имплементација:** Воведете рефлексивни активности каде што учесниците можат да пишуваат дневник или да споделат лични размислувања за нивните емоционални реакции, поттикнувајќи темелно разбирање на нивните сопствени гледишта.

Модерирани дискуси:

- **Цел:** Обезбедете неутрален посредник кој ќе ги води дискусиите и ќе обезбеди избалансирана и почитувана размена.
- **Имплементација:** Назначете квалитетен водич за умерени дискуси, интервенирајќи кога е потребно за да се создаде конструктивна атмосфера.

Рефлексивен дебрифинг:

- **Цел:** Овозможете дебрифинг по дискусијата за да се обработат емоционалните одговори и научените лекции.
- **Имплементација:** Одвојте време за учесниците колективно да размислуваат за емотивните аспекти на дискусијата, споделувајќи сознанија и стратегии за подобро емоционално управување во идните разговори.

Етички стандарди и размислувања во практиката за младински работници

Младинските работници во програмата Еразмус+ треба да имаат високи етички стандарди. Споделување на контроверзни теми бара посветеност, правичност, непристрасност и културна чувствителност. Со вакви дискуси за почитување на етичките принципи, младинските работници придонесуваат за севкупниот успех и позитивното влијание на иницијативите на Еразмус+. Младинските работници можат да создадат безбедна и инклузивна средина за сите учесници и може да им помогнат да ги развијат вештините што им се потребни за да промовираат меѓукултурно разбирање.

Кога се работи за контроверзни теми, за младинските работници важно е:

- Да се создаде безбедна средина: Учесниците треба да се чувствуваат удобно да ги изразат своите ставови без страв од осудување или потсмев.
- Да се користи неутрален пристап: Обучувачот не треба да изразува сопствено мислење за темата.
- Фокусирајте се на разбирање различни перспективи: целта не е да се постигне консензус, туку да им се помогне на учесниците да ги разберат различните гледишта што постојат.
- Да се користат соодветни активности: Постојат голем број на неформални вежби кои можат да се користат за да се стави акцент на контроверзните теми на еден безбеден и продуктивен начин.
- Кога воведувате активност, најдете начин да ја објасните целта на активноста и да ги прашате учесниците дали има нешто за што не би сакале да разговараат.
- Ако учесникот даде навредлива или бесчувствителна изјава, внимателно пренасочете го разговорот и потсетете ги учесниците за важноста да се почитуваат другите.
- Ако некој учесник е видно вознемирен од дискусија, понудете му поддршка и дајте му до знаење дека не е сам.
- На крајот на активноста, одвојте малку време за да размислите за она што учесниците го научиле и да ги идентификувате сите предизвици што се појавиле.

7. Извори и референци

- Barbazette J. (2006). Training needs assessment: methods tools and techniques. Pfeiffer.
- Bennett, M. J. (n.d). Tolerance. Available at: www.academia.edu/6673057/Tolerance
- Hardy, K.V., &Bobes, T. (Eds.). (2016). Culturally Sensitive Supervision and Training: Diverse Perspectives and Practical Applications (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315648064>
- <https://www.sydney.edu.au/nccc/about-us/what-is-cultural-competence.html>
- Joy de Leo (2010): “Education for Intercultural Understanding”, published by UNESCO. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000189051>
- Kaufman, R., & English, F. (1979). Needs assessment: Concept and application. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology.
- *Livingstone, R. (2014): “What does it mean to be culturally competent?”*, ACECQA. Available at: <https://www.acecqa.gov.au/latest-news/blog/what-does-it-mean-be-culturally-competent>
- Petersen, D. J., & Alexander, G. R. (2001). Needs assessment in public health: A practical guide for students and professionals. New York, NY: Springer.
- Sleezer C. Russ-Eft D. F. & Gupta K. (2014). A practical guide to needs assessment (3rd ed.). Wiley.
- Soriano, F. I. (2013). Conducting needs assessments: A multidisciplinary approach. SAGE Publications.
- Stufflebeam D. L. (1985). Conducting educational needs assessments. Kluwer-Nijhoff.
- Windon, S. and Lamo, T. (2013): “What is Cultural Competence and How to Develop it?”, Article available at: <https://extension.psu.edu/what-is-cultural-competence-and-how-to-develop-it>
- <https://www.preventconnect.org/2014/12/writing-good-learning-objectives/>
- <https://iste.web.unc.edu/activity/is-your-goal-smart-3-12/>

8. Заклучок

Овој водич за младински работници се фокусира на значајноста за инклузивно и толерантно општество. Сеопфатната стратегија наведена во прирачникот го нагласува капацитетот на младинските работници да воведат позитивни промени.

Неопходноста од директно решавање на предрасуди и стереотипи е од голема важност. Младинските работници може да рушат стереотипи и да создадат средина каде што различноста се цени. Водичот има за цел да укаже на важноста од реализација на активности со траен ефект. Водичот ги истражува темите за граѓанско образование и демократија, ја нагласува улогата на младите како активни учесници во одредување на иднината на Европа и трансформативната моќ на граѓаните. Со всадување чувство на одговорност и граѓанска должност, младинските работници придонесуваат за развој на општество каде што поединците не се само приматели, туку и активни придонесувачи во демократскиот процес.

Етичките размислувања се дел од овој водич, со специфичен фокус на културната чувствителност и контроверзни теми. Согледувајќи ги разликите, водичот ги поттикнува младите работници да им пристапат на своите улоги со зголемена свест за културните разлики и да се осврнат на потенцијално спорните теми со тактичност и емпатија. Ваквиот пристап гарантира дека влијанието на нивните напори не е само позитивно, туку и одржливо.

Младинските работници кои ги следат стратегиите наведени во овој водич ќе им помогнат во креирањето на нивната иднина. Преку нивната посветеност на поттикнување инклузивност, предизвикување предрасуди и всадување чувство на граѓанска одговорност, младинските работници значајно придонесуваат за создавање на општество каде што уникатното потекло на секој поединец не само што се признава, туку и се слави. На овој начин, водичот служи како патоказ за младинските работници да се движат успешно низ светот на културата.

Дополнителен материјал

Идеи за вежби и работилници

Ако сте младински работник или фасилитатор/обучувач на Еразмус+, ви предлагаме 10 идеи за вежби и работилници кои можете да ги користите кога работите со групи на тема Интеркултурно разбирање и прифаќање на различностите. Овие вежби и работилници се дизајнирани да бидат флексибилни и прилагодливи врз основа на специфичните потреби на учесниците. Истите можете да ги менувате за да одговараат на целите на вашите програми и проекти и врз основа на групната динамика и повратните информации дадени од учесниците.

1. Саем за културна размена

Тип: Работилница и изложба

Цел:

- Да се овозможи дружба помеѓу учесниците од различни култури.
- Да се прикаже и слави различноста на секоја култура претставена во групата.

Времетраење: Полудневен или целодневен настан

Материјали и ресурси:

- Маси за секоја култура.
- Материјали (постери, традиционална облека).
- Поштенски марки за размена.

Инструкции:

- Секоја култура поставува штанд за да ги претстави нивните традиции, и обичаи.
- Учесниците разговараат додека активностите се случуваат.
- Обезбедете пасоши за учесниците да го запомнат она што го учат.

Резултати од учењето:

- Зголемена свест и почит кон различните култури.
- Активност која промовира разбирање и ги руши стереотипите.

2. Симулација на културен судир

Тип: Симулација и игра на улоги

Цел:

- Да се истражат предизвиците и можностите во меѓукултурните интеракции.
- Да се развијат вештини за решавање проблеми и комуникација.

Времетраење: 90 минути

Материјали и ресурси:

- Описи на сценарија кои претставуваат различни културни сценарија.
- Дебрифинг прашања за размислување.

Инструкции:

- Доделете им на учесниците улоги од различни култури.
- Презентирајте сценарија кои вклучуваат културни судири или недоразбирања.

- Учесниците работат заедно за да најдат решенија.

Резултати од учењето:

- Подобрени вештини за решавање проблеми во меѓукултурен контекст.
- Темелно разбирање на предизвиците во интеркултурната комуникација.

3. Раскажување приказни од областа на културата во форма на круг

Тип: Работилница и дискусија

Цел:

- Да се поттикнат учесниците да споделуваат лични приказни од областа на културата.
- Да се изгради емпатија и разбирање преку раскажување приказни.

Времетраење: 60 минути

Материјали и ресурси:

- Распоредување на столици во форма на круг.
- Прашања за раскажување приказни.

Инструкции:

- Учесниците наизменично споделуваат лични приказни поврзани со нивната култура.
- Охрабрете активно слушање и поставувајте дополнителни прашања.
- Овозможете групна дискусија за заедничките и уникатните аспекти на секоја приказна.

Резултати од учењето:

- Подобрено разбирање на личните културни искуства.
- Негување емпатија и поврзаност преку споделени приказни.

4. Работилница за рушење на стереотипи

Тип: Работилница и дискусија

Цел:

- Да се идентификуваат и оспоруваат стереотипите.
- Да се промовира критичко размислување за однапред смислени поими.

Времетраење: 90 минути

Материјали и ресурси:

- Флип чарт или табла.
- Пенкала и маркери.
- Список на одредени стереотипи.

Инструкции:

- Започнете со дискусија за тоа што се стереотипи и кое е нивното влијание.
- Наведете ги вообичаените стереотипи на флип-чартот.
- Поделете се во мали групи за да разговарате и да ги оспорите овие стереотипи.

Резултати од учењето:

- Зголемена свест за стереотипите.
- Развој на вештини за критичко размислување.

5. Готвењето во различни култури

Тип: Практична работилница

Цел:

- Да се поттикне соработката преку заедничка активност.
- Да се промовира разбирањето на различните кујни и навиките за јадење.

Времетраење: 2 часа

Материјали и ресурси:

- Состојки за различни културни јадења.
- Прибор за готвење.

Инструкции:

- Поделете ги учесниците во мали групи.
- На секоја група добива одредено јадење за подготовка.
- По готвењето, групите ги споделуваат своите јадења, дискутирајќи за културното значење.

Резултати од учењето:

- Соработка и тимска работа.
- Почитување на различноста на културите на храна.

6. World Café: Културни перспективи

Тип: Дискусија и групна активност

Цел:

- Да се овозможат разговори на теми од културата.
- Да се создаде можност за споделување мислења.

Времетраење: 90 минути

Материјали и ресурси:

- Маси, столици и лист хартија за белешки.
- Прашања за секоја од масите

Инструкции:

- Поставете повеќе маси, секоја со различна тема.
- Учесниците ротираат низ масите, за да се овозможи дискусија.
- Сумирајте ги клучните сознанија и размислувања .

Резултати од учењето:

- Различни гледишта за темите.
- Подобрени вештини за комуникација и дијалог.

7. Работилница за јазична размена

Тип: Интерактивна работилница

Цел:

- Да се промовира учењето јазик и културната размена.
- Да се разбијат стереотипите поврзани со јазикот.

Времетраење: 60 минути

Материјали и ресурси:

- Материјали за учење јазик.

- Информации за разговор во мала група.

Инструкции:

- Учесниците разговараат во пар на друг јазик
- Поттикнете јазична размена и културни дискусии.
- Паровите се менуваат за да им се овозможи на учесниците да комуницираат на повеќе јазици.

Резултати од учењето:

- Учење и ценење на јазикот.
- Разбивање на стереотипите поврзани со јазикот.

8. Градење заедница преку уметност

Тип: Креативна работилница

Цел:

- Да се изрази културниот идентитет преку уметноста.
- Да се создаде колаборативно уметничко дело што ја претставува различноста.

Времетраење: 2 часа

Материјали и ресурси:

- Уметнички материјали (платно, бои, четки, итн.).
- Идеја за колаборативен уметнички проект.

Инструкции:

- Дискутирајте за концептот на културниот идентитет.
- Учесниците создаваат поединечни уметнички дела што го одразуваат нивниот културен идентитет.
- Комбинирајте поединечни парчиња во заеднички мурал или изложба.

Резултати од учењето:

- Изразување на културниот идентитет преку уметност.
- Тимска работа и соработка во креирањето на унифицирано парче.

9. Вежби за тим билдинг

Тип: Игри на отворено или затворено

Цел:

- Да се зајакне тимската работа и соработка.
- Да се срушат културните бариери преку забавни активности.

Времетраење: неопределено (повеќе кратки активности)

Материјали и ресурси:

- Инструкции за вежви за тим билдинг.
- Простор за физички активности.

Инструкции:

- Организирајте серија игри за тим билдинг за кои е потребна соработка.
- Поттикнете интеракцијата помеѓу учесниците од различни култури.
- Разговарајте по секоја активност за да разберете што научиле.

Резултати од учењето:

- Подобро вештини за тимска работа и комуникација.
- Рушење на културните бариери преку споделени искуства.

10. Работилница за глобално граѓанство

Тип: Работилница и дискусија

Цел:

- Да се истражи концептот на глобално граѓанство.
- Да се поттикне чувството на заедничка одговорност за разновиден свет.

Времетраење: 90 минути

Материјали и ресурси:

- Флип чарт или табла
- Маркери.
- Прашања за глобално граѓанство.

Инструкции:

- Дефинирајте и дискутирајте за концептот на глобално граѓанство.
- Вклучете ги учесниците во дијалог за нивните улоги како глобални граѓани.
- Поттикнете размислување за меѓусебната поврзаност на различни култури.

Резултати од учењето:

- Зголемена свест за глобално граѓанство.
- Разбирање на колективната одговорност за разновидна и меѓусебно поврзаност



Co-funded by
the European Union