

НАРЪЧНИК НА МЛАДЕЖКИЯ РАБОТНИК

INSPIRING EUROPEAN YOUTH

ERASMUS 2019-2-BG01-KA205-062734

EDU

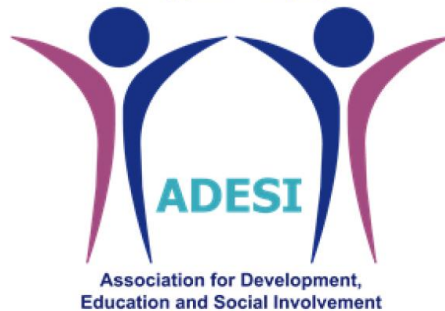
Economic Development Union



CZECH YOUTH ASSOCIATION



განვითარების, განათლებისა და სოციალური
ჩართულობის ასოციაცია



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



INSPIRING
EUROPEAN YOUTH



Основни понятия за младежката работа

Какво е неформално образование?

Образованието е процес на обучение, който води до придобиване на умения, знания, убеждения и ценности и дава възможност на човек да постигне цел. Образованието е процес през целия живот; следователно децата започват да получават образование у дома и продължават до края на живота си. Образованието може да се счита за най-добрият инструмент за определяне и промяна на качеството на живота на човека. Това има важно въздействие върху възможностите за заетост на човека и дали дадено лице може да получи достойна работа и правилно да се интегрира на пазара на труда. Тъй като Всеобщата декларация за правата на човека през 1948 г. официално и универсално декларирано образование е основно и основно човешко право, независимо от расата, пола, религията, националността, етническата принадлежност, сексуалната ориентация, политическия възглед и увреждането на хората, те трябва да получат поне безплатно начално образование. Както каза Нелсън Мандела, „Образованието е най-мощното оръжие, което можете да използвате, за да промените света.“ По този начин образованието е ефективен и решаващ инструмент за намаляване на бедността и премахване на неравенството между половете, насърчаване на международния мир, просперитет, икономически растеж и устойчивост в света.

Като цяло образованието се разделя на три вида като формално, информално и неформално образование. Официалното образование е свързано с различни образователни институции, особено училища, университети, колежи, различни специализирани програми, различни образователни центрове за професионално обучение и обучение и предлага дипломи, степени и квалификация, за да проверите вашите знания и постижения. Официалното обучение е регламентирано и структурирано, което се случва в образователната система на страните и се признава от съответните власти на местно ниво. Официалното образование има предварително определени цели заедно с методологиите и следва официалната учебна програма. Тъй като пазарът на труда и обществото са силно конкурентни, в повечето области човек трябва да има официално образование и да получи степен и работа.

Информалното образование е видът образование, който е свързан с опита, ценностите, уменията и знанията, които човек получава случайно или умишлено от ежедневието и процесът на обучение не е проектиран предварително. Дейностите, които могат да осигурят неформално обучение, могат да включват четене на литература, образователни списания/вестници, гледане на образователни



програми по интернет или по телевизията, посещение на музеи, образователни панаири и различни ежедневни дейности у дома и взаимодействие с приятели и т.н. върху самостоятелно обучение, заедно с натрупване на опит с различни ресурси и на различни места. Освен това процесът на неформално обучение може да продължи по през целия живот и дадено лице може да получи знания и конкретна информация, която ще бъде от полза за неговото лично и професионално развитие, без да е необходимо официално признание или получаване на сертификати.

Неформалното образование се отнася до вида образование, което се случва извън официалната система с намерението да се развият и подобрят различни умения, необходими за работата и ежедневието и допринася за личното, професионалното и социално-културното развитие на индивида. В сравнение с формалното образование неформалното образование е по-гъвкаво и фокусирано върху самите обучаеми. Този тип образование дава възможност на хората да изследват и да научат повече за себе си, хора от различни среди и света, в който живеят. Неформалното образование е за всички и може да се включат хора от различни групи като хора с културни различия, социални пречки, икономически пречки и др. Неформалното образование е за хора от всички възрасти, включително млади хора, както и възрастни.

Една от най-значимите черти на неформалното образование е, че дадено лице участва в дейностите, организирани в сферата на неформалното образование, поради факта, че го избира самостоятелно, а не защото е задължено да го прави. Освен това, привлекателната страна на неформалното образование е, че човек е в състояние да се включи в конкретната образователна програма в зависимост от своите интереси и желанието да се включи в областта, в която трябва да подобри своите знания най-много. Освен това предимството на неформалното образование е фактът, че грешките са приемливи и човек може да отдели време, за да ги анализира и работи по тях. Това е значително ефективно за младите хора, тъй като ще повиши информираността за активното гражданство и ще увеличи шансовете за пригодност за намиране на достойна работа. Дейностите в областта на неформалното образование са от голямо значение, тъй като имат голямо влияние върху напредъка на обществото както за развитите, така и за развиващите се страни.

Дейностите в неформалното образование се планират по начин, който може лесно да бъде модифициран в съответствие с нуждите както на отделни лица, така и на групи. Дейностите в областта на неформалното образование не продължават дълго време и е по-вероятно да бъдат с ниска интензивност. Неформалното образование се прилага особено в различни видове дейности като семинари, курсове за обучение, семинари, младежки обмен и др. Освен това всички тези



дейности се провеждат в неформална и приятелска среда. Темите, обхванати в неформалното образование, могат да бъдат различни, включително предприемачество, овластяване на младежта, осведоменост за околната среда, обучение за ограмотяване, област на правата на човека, интеграция на малцинствени групи, обучение, ориентирано към работа, развитие на общността и др. широката гама от умения и компетенции, като: лидерство, работа в екип, межкултурна информираност, критично мислене, решаване на проблеми, управление на времето, умения за планиране и организиране и др. Индивидът има достъп до неформалното образование чрез достигане до различни видове организации, асоциации, младежки центрове, местни групи и др. Един от най-важните атрибути в неформалното образование е ученето чрез правене, което се основава на учене от опит. Според този подход няма нужда хората да имат чест надзор от учителя/фасилитатора. Ангажираността в учебния процес им позволява да усъвършенстват знанията и да придобиват опит. Този тип подход е много индивидуален и решаването на проблеми и участието в дейностите силно зависи от самия обучаем.

Какво представлява младежката работа?

Младежката работа се отнася до разнообразен набор от социални, образователни, културни, екологични, политически и спортни и физически дейности, използващи неформално и самостоятелно обучение. Дейностите се организират с или за млади хора, работещи в индивидуални и групови бази като част от доброволното участие и могат да бъдат различни в зависимост от вида на организацията и групата на участващите хора. Следователно младежката работа дава възможност на младите хора да създадат възможности за по-добро бъдеще и да подобрят активното си участие, личностно, етично и социално развитие, социализация, социално сближаване, международно сътрудничество, интеграция и включване в обществото. Младежката работа помага на младите хора да предприемат инициативи и да намерят сила в себе си, за да направят промени, които са от полза за тяхната общност. Следователно младите хора са по-отворени да се включат в процеса на вземане на решения и да се ангажира с младежката политика. Младежката работа е достъпна за всички и е фокусирана върху младите хора и върху желанията и проблемите, които те могат да имат. Младежката работа е от решаващо значение по отношение на гарантирането на качеството на дейностите и е отворена с експерименти и нови подходи. Освен това младежката работа насърчава солидарността между хората и повишава информираността в межкултурната комуникация. В резултат на това младежката работа позволява на младите хора да намерят възможности за неформално образование, които са подходящи и съответстват на техните интереси и потребности за подобряване на техните умения и развитие на компетентности.



Младежката работа помага на младите хора да постигнат стандарта, на който са способни. Освен това, неформалните образователни дейности са безопасни и приятни за младите хора. Младежката работа обикновено има образователна цел; следователно тя използва неформалното обучение и всички характеристики и методологии на неформалното образование. Освен това може да включва експериментално обучение, наставничество, подкрепа и др.

Целевата група на младежката работа, със сигурност са младите хора, но диапазонът на възрастта може да варира в различните държави. Конкретната целева група на младежката работа може да се различава в зависимост от вида и целта на дейностите, които могат да имат личностно развитие като основна цел или различен конкретен въпрос. Въпреки това, дейностите могат да бъдат универсални и подходящи за всички групи млади хора. В допълнение към това, целевата група на младежката работа може да включва деца и възрастни.

Що се отнася до хората, които предоставят младежка работа, младежката работа се осигурява от младежки работници, които могат да бъдат платени или да участват като доброволци. Те могат да бъдат професионални младежки работници или да имат практически опит в работата с млади хора, използващи неформално обучение. По-подробна информация за младежките работници ще бъде обсъдена щателно, след като в това ръководство ще бъдат разгледани няколко теми.

Форми на младежката работа

Видовете организации, които участват за предоставяне на младежка работа, могат да бъдат различни, като асоциации, неправителствени организации, клубове, центрове, отдели за социални грижи и др. С това формите на младежката работа могат да варират. Популярните форми на младежка работа са: младежки центрове, обособена/outreach младежка работа, младежка работа в училище, младежки проекти, неформални младежки групи, младежки лагери, младежки организации, младежки движения, младежка информация и младежка работа в общността.

Младежките центрове се отнасят до срещите за младежи, на които са предоставени различни основни съоръжения за организиране на дейности за младежта. Средата е удобна за младите хора и е добре оборудвана за социално взаимодействие, осигурявайки както зони за дейности на закрито, така и на открито. Дейностите, организирани в младежки центрове, обикновено не са структурирани, но са под наблюдение и контрол, което създава безопасна среда за младите хора. Младежките центрове създават възможности за младите хора да усъвършенстват различни умения и способности. Те могат да включват подобряване на социалните, емоционалните, физическите и



когнитивните способности. Младежките центрове подпомагат младите хора да развиват своите артистични умения чрез организиране на програми за музика, театър, изкуство, танци и др. Освен това може да има програми за наука, спорт и срещи на клубове за общуване и игра на различни игри. С различни дейности и срещи в младежките центрове младите хора се подпомагат да идентифицират и решат проблемите, които могат да ги засягат в ежедневието им. Младежките центрове им дават възможност да получат възможностите за информално и неформално обучение и останалите възможности, които ще бъдат полезни и ефективни за тяхното благосъстояние и успешен живот.

Обособена младежка работа е видът младежка работа, която се предоставя, без да се използва конкретно местоположение и предварително организирани дейности за младите хора и се извършва до мястото, където те са както физически, така и психически. Целевата група на отделената младежка работа включва млади хора, които са уязвими или произхождат от социално маргинализирани групи. Отделната младежка работа се осигурява от отделни младежки работници, които идентифицират нуждите и проблемите, включително бездомност, емоционално здраве, злоупотреба с наркотици/алкохол, репродуктивно здраве на младите хора и ги подкрепят. Младежките работници обикновено отиват на местата, където е най-вероятно да се събират млади хора и могат да бъдат привлечени в рискови дейности. Младежките работници полагат усилия да спечелят доверието и взаимното уважение от младите хора и им помагат в проблемите, с които може да се наложи да се справят. Отделните младежки работници използват методологии за неформално и социално обучение в работата си.

Outreach младежката работа се извършва на мястото при младите хора и ги насърчава да се включат в младежка работа в централите. Аутрич младежките работници предоставят информация за различните възможности, които могат да бъдат намерени в тяхната общност, и ги мотивират да се ангажират и да се възползват пълноценно от различните налични младежки програми. Освен това, след идентифициране на нуждите на младите хора, те се предлагат услугите, които са специално организирани за тях. Целевата група за работа с младежи на разстояние са изключените младежи, които не са достигнати от никакъв вид младежки работници и не са ангажирани в различни неформални или неформални програми за обучение.

Целите на отделената и аутрична младежка работа се концентрират върху благосъстоянието на младите хора и подобряването на техните социални взаимоотношения, за да има положителен ефект върху живота им. Отделните младежки работници имат за цел да овластят младите хора и да

повишат тяхното доверие и саморазбиране, което по-късно ще им помогне да станат по-независими личности и ще намали тенденцията на поведението им, търсещо риск. Следователно младите хора най-вероятно ще доведат до добре образовани и проспериращи младежи. Освен това има голяма вероятност те да бъдат по-интегрирани и ангажирани в своите общности.

Училищната младежка работа се предлага в училищата, за да повлияе положително на благосъстоянието на младите хора и да ги подкрепи в решаването на проблемите, които могат да срещнат в живота си. Целта на младежката работа в училище е да насърчи активното участие и активно гражданство, да развие техните ценности и да увеличи мотивацията на младите хора. С помощта на училищна младежка работа се увеличава самочувствието на младите хора, което увеличава шансовете им да постигнат успех. Младежки работници и училище, работят заедно за развитието на младите хора, като организират различни клубове и класове за младежи. В сравнение с обикновената младежка работа, дейностите в училищната младежка работа се извършват в училище, а не по време на свободното време на младите хора.

Тъй като училището се основава на формално образование, то има повече правила, на които учениците трябва да се подчиняват, поради което създава среда, в която младите хора може да не са много отворени за своите учители. В тази връзка младежките работници са лица, които могат да насочват младите хора и да ги подкрепят без никакви преценки. Тъй като младежките работници придобиват основни умения и опит за работа с младежи, те използват различни методи и инструменти от неформалното и неформалното образование, което прави ученето по-забавно и вълнуващо. Съществуването на младежки работници в училище дава възможност на учителите да се концентрират върху преподаването на своите предмети и вършат работата си правилно, без никакво прекъсване, докато младежките работници отделят време, за да подкрепят уязвимите млади хора и да сведат до минимум възможността да бъдат изключени от своите връстници. Младежките работници настояват младите хора в училище да се включат в процеса на вземане на решения и да станат активни членове на своите общности.

Младежките проекти предоставят разнообразни и интересни възможности за младите хора. Той предлага различни възможности за придобиване на нови умения, компетенции и придобиване на опит с помощта на информалното и неформално образование. Младежките проекти имат значително благоприятен ефект както върху организациите, така и върху участниците. Младежките проекти дават възможност на младите хора да повишат информираността на общността и да подобрят уменията като критично мислене, вземане на решения, лидерство, работа в групи,



решаване на проблеми, комуникация, управление на времето и различни организационни умения. Дейностите на младежките проекти са предварително разработени. Освен това типовете младежки проекти могат да бъдат различни, като: курсове за обучение, семинари, работни срещи, учебни посещения, младежки обмени и др. Младежките проекти обикновено се организират според някои общи стандарти. Един от най-важните принципи е доброволното участие с използване на неформални и неформални методи на обучение. Младежките проекти се провеждат в различни атмосфери, както на закрито, така и на открито. Проектите се провеждат от обучители, фасилитатори, младежки работници, експерти, а някои дейности могат да бъдат реализирани от самите участници. Обикновено доброволци на организациите, както и младежки работници, участват във всички етапи на проекта, включително инициране, планиране, изпълнение и оценка.

Участието в младежки проекти дава възможност на младите хора да повишат знанията си по конкретни теми и проблеми, укрепва ценностите като равни възможности, толерантност, свобода, солидарност, зачитане на правата на човека и др. В случай че младежкият проект е международен и участниците идват от различни страни и култури, те се учат да работят в межкултурна атмосфера. Освен това те откриват повече информация за различните култури и техните обичаи и се учат един от друг. Дейностите на младежките проекти обикновено са интерактивни, тъй като участниците са активни слушатели, споделят своите идеи и уважават гледните точки на другия. Освен това участниците са включени в дейности за размисъл, които им позволяват да определят и наблюдават резултатите си от обучението.

Неформалните младежки групи се отнасят до групи, съставени от млади хора, за да организират самостоятелно дейности и да насърчават младежкото участие и неформалното и самостоятелното обучение. Един от най-важните факти е, че „неформалните младежки групи“ не са формални и нямат определена структура, поради което младежките организации или други официални агенции не ги контролират и управляват. Освен това, докато информацията във формалните групи и организации се разпространява със стратегия отгоре надолу, което означава, че ключовите лица споделят информация за хората, които са под тях йерархично, в неформални младежки групи тя се споделя еднакво от всеки член. Тъй като Дейностите и програмите, организирани от неформални младежки групи, са предизвикателни и вдъхновяващи, те помагат на участниците да повишат доверието си и да насърчат личния и професионален растеж. Освен това участието им позволява да развият своите умения и компетенции, които са от съществено значение за успешния им живот. Участието в неформални младежки групи позволява на хората да общуват и да прекарват време със своите връстници, да се учат от опита на другия и да вземат активно участие в своята общност.



Програмите, предназначени за младежи, трябва да бъдат лесно достъпни и безопасни. Освен това младите хора участват в неформалните младежки групи като членове и участват в дейностите и програмите на доброволни начала.

Какви са причините за създаването на неформални младежки групи? Географската близост позволява на младите хора да се социализират и да си взаимодействат повече, което увеличава шансовете да бъдат обединени за едни и същи интереси и цели и да изразят повече мнения, които иначе биха били пренебрегнати. Освен това, когато опитът, нагласите, възгледите и поведението на младите хора си приличат, това може да ги подтикне да се интегрират и да формират група.

Младежките лагери се определят като програми, които са под наблюдение, предназначени за деца и тийнейджъри. Младежките лагери дават възможност на младите хора да бъдат включени в образователни дейности, които са предимно забавни. Дейностите, организирани в младежки лагери, са както на закрито, така и на открито и осигуряват безопасна среда за младежите. Младежките лагери са проектирани по определена тема като академични или неакадемични предмети и имат определени цели и резултати. Освен това темите могат да бъдат разнообразни като спорт, музика, занаяти, информационни технологии, рисуване, танци, драма и др. Освен това ръководителите на лагера могат да бъдат младежки работници, обучители, посредници, доброволци на организациите и др. носят отговорността да наблюдават лагера, да улесняват дейностите и да гарантират качеството на програмите.

Участието в младежки лагери има много предимства, които могат да бъдат от полза за младите хора както в училищата, така и в живота им. Младежките лагери предоставят възможност на участниците да подобрят своите социални умения, да се научат да работят и да общуват със своите връстници и ръководители на лагери. Тъй като младите хора са извън зоната си на комфорт, те стават по-независими и чувството за самостоятелност, самоидентичност и самочувствие значително се повишава. Някои от дейностите може да са предизвикателни и те могат да имат някои пречки, с които да се сблъскат, но участието и справянето с трудностите ще създадат усещане за постижение. Обикновено младежките лагери популяризират здравословния начин на живот и младите хора се включват в различни физически дейности. Участието в дейности на открито им помага да се привържат повече към природата, вместо към технологиите и приспособленията.

Освен това, като имат избор на здравословна храна в лагерите, те най-вероятно ще развият здравословни хранителни навици. Младежките лагери дават възможност на младите хора да се срещат с връстниците си и да създават приятелства с тези, които имат сходни интереси, възгледи и



вкусове. Най-важното е, че те започват да се учат като работят в екип и като екип, като си поставят общи цели и се стремят да постигат целите заедно. Следователно младежките лагери предоставят възможности на младите хора да развият умения за личностно развитие, което им помага да успеят в живота си.

Младежките организации са организации, които са създадени да обслужват и предоставят възможности за младежта и могат да бъдат различни видове като неправителствени, нестопански, доброволни и др. Работното поле на младежките организации може да бъде културно, социално, политическо, екологично, религиозно, етнически, спортни и др. Нивото на активност на младежките организации също може да бъде местно, регионално, национално и международно. Проектите, организирани от младежки организации, могат да бъдат разнообразни като курсове за обучение, семинари, уъркшопове, флешмобове, състезания, благотворителни събития и други събития в общността. Основателите и ключовите лица на организацията могат да бъдат както млади хора, така и възрастни с общи интереси и ангажираност. Всяка младежка организация има устав на организацията, където се определят целите и работното поле на организацията. Младежките организации могат да бъдат сформирани или от няколко членове, или от много членове, работещи също в различни отдели и клонове. Целите на младежките организации са насърчаване на младите хора да станат социално и политически активни и да им осигурят възможностите за личностно и професионално развитие. Младежките организации насърчават неформалното и неформалното образование и дават възможност на младите хора да участват в различни доброволчески дейности с различни роли, включително организатори, участници, фасилитатори и др. гражданство, межкултурен диалог или проблемите на младите хора и общността като тормоз, сегрегация, нетърпимост, проблеми, свързани с мигрантите и етническите малцинства и др.

Младежките организации имат много предимства както за отделните хора, така и за цялата общност. Да бъдеш член на младежка организация помага на човек да развие различни основни умения и компетенции. Това дава възможност на хората да подобрят личните и междуличностните умения като критично мислене, решаване на проблеми, работа в екип, лидерство, вземане на решения и др. Членовете имат възможност да подобрят различни организационни умения, по-специално управление на проекти, стратегическо планиране, идентифициране на проблеми, поставяне на цели и различни административни умения. Младежките организации създават среда, в която членовете имат възможност да общуват, работят и си сътрудничат с широк кръг хора, както от собствената им страна, така и от чужбина. Ако младежка организация участва в международна дейност, тя позволява членове да се изгради международно сътрудничество и да се работи и в



межкултурна атмосфера. Що се отнася до предимствата на ниво общност, като са част от организацията, младите хора започват да се организират и да се включват в проектите, което е полезно за общността. След като младите хора са активни на местно ниво, те започват да се интересуват от решаването на проблемите, които могат да съществуват около тях. С активното им участие в организацията и общността е важно да се спомене, че хората започват да осъзнават и признават младите хора като ключови елементи за просперитета на обществото.

Младежката информация представлява форма на младежка работа, която подпомага младите хора, като им предоставя надеждна и актуална информация и ги насочва при вземането на решения. Решенията, взети в периода, когато младите хора преминават от детска към зряла възраст, имат голямо влияние върху техния бъдещ живот. Точната информация, за да се правят добри избори в различни аспекти от живота им, като например избора на подходяща сфера на образование, възможности за кариера и начин на живот и личен уелнес също са важна част. Младежките информационни работници подкрепят младите хора да бъдат информирани за възможностите за стипендии, програми за обмен и разнообразни дейности за младежта. След като разполагат с информация за различни възможности, младите хора могат да оценят различни варианти, да сравнят алтернативите и накрая да направят избор според своите умения, способности и интереси. Това им помага за бъдещото им развитие.

Целта на младежката информация, освен да предоставя пряка информация на младите хора, е да им осигури достъп до различни източници и да им подпомогне да определят качеството и надеждността на информацията. Освен това младежките информационни работници трябва да са сигурни, че младите хора са информирани за правата, които имат, и услугите, които са достъпни за тях. Следователно младежката информация насърчава информационната и медийна грамотност, което е от съществено значение по редица причини. На първо място, въпреки че животът в дигитална ера улеснява живота по отношение на намаляването на трудността при достъпността на информация, той позволява на хората да публикуват информация, която може да не е точна. Следователно в съвременния живот е необходимо да се познават различни методи и техники за оценка на информацията.

Функционирането на младежки информационни центрове на местно ниво е от решаващо значение за развитието на общността. Младежките информационни центрове предоставят подкрепа на всеки млад човек, без ограничение с поверителност. Всеки център работи, за да отговори на нуждите на младите хора в тяхната общност. Освен това младежките информационни работници



имат подходящи умения и компетенции за работа с младежи и имат връзка с подходящи услуги, предназначени за млади хора.

В обобщение, информацията за младите хора е важен елемент от младежката работа с нейните основни принципи, включително съсредоточаване върху младежта, идентифициране на техните нужди и интереси, действайки по съответния начин и участвайки в тяхното лично и професионално развитие.

Младежката работа в общността се отнася до работа, свързана с развитието на общността чрез овластяване на младите хора и осигуряване на тяхното активно участие в решаването на проблеми, които имат въздействие върху тях. Младежката работа в общността се извършва в квартали, държавни агенции, организации с нестопанска цел, църкви, училища, университети, читалища и на неформални места. Хората, които се занимават с този вид работа, се наричат младежки работници в общността. Те могат да бъдат или млади хора, или възрастни и да бъдат включени в различни дейности в областта на неформалното образование за насърчаване на активизма и ценностите на общността.

Младежките работници в общността организират и изпълняват различни проекти според нуждите на хора от всички възрасти, които ще бъдат от полза за общността. Например те предприемат инициативи по екологични проблеми и организират дейности по засаждане на дървета с намерение да вземат участие в екологичното развитие на своята общност. Младежките работници в общността организират дейности за рециклиране и популяризират значението на рециклирането в тяхното общество. Освен това те организират различни дейности в помощ на възрастни граждани, безстопанствени животни, бездомни хора и други хора от различни уязвими групи.

С помощта на младежката работа в общността, както младите, така и възрастните могат да дадат положителен принос и да вземат активно и значимо участие в обществото. Предлагането на услуги и справяне с нуждите на хората има положително въздействие върху тяхната общност. Хората, които участват в различни дейности, имат възможност да натрупат опит, да подобрят социалните и професионални умения и да се включат в доброволчески труд, който има много предимства. Участието в младежка работа в общността повишава общото удовлетворение от живота, тъй като помагането на други хора заедно с волонтаризма провокира положителни чувства. Следователно хората се учат как да се справят и реагират на различни социални проблеми и стават по-отговорни и социално информирани членове на общността.



Какво е младежки работник?

Младежки работник е човек, който работи с младежи, за да им помогне в тяхното лично, социално, професионално, културно и образователно развитие, използвайки информалното и неформално образование. Младежките работници работят с младите хора по два начина. Един от подходите е да работим директно с младите хора, да идентифицираме техните нужди и да ги подкрепяме съответно. Освен това те помагат на младите хора да определят проблемите и да ги съветват в процеса на анализ и решаване на проблемите. Младежките работници са отворени да слушат младите хора и да ги подкрепят в определянето на техните житейски цели, заедно с насочването им. Друг подход е планирането и реализиране на различни видове проекти, използващи неформално и самостоятелно обучение. Темите на проектите могат да бъдат различни по отношение на нуждите и интересите на определени млади хора. Общата характеристика на проектите е ползите, които младите хора получават чрез участие, като получаване на информация и повишаване на знания в конкретни области, развиване на основни умения и способности за личния и професионалния им живот, изразяване, придобиване на опит и учене един от друг.

Младежките работници работят в неправителствени организации, младежки центрове, училища, читалища, църкви, младежки клубове, обособени програми и информационни програми и други здравни и образователни институции. Тъй като младежките работници предлагат възможности на младите хора, те ги овластяват и предлагат различни възможности, които може да не успеят да открият без тях. Младежките работници помагат на младите хора да повишат тяхното самочувствие и самочувствие. Те ги насърчават да се справят с лични и социални проблеми и да развият уменията за оценка на риска в различни социални ситуации и как да го управляват. Младежките работници гарантират, че работната среда е положителна и приятелска и че младите хора нямат бариери, за да бъдат отворени и да изразяват себе си. Те участват в разширяването на съзнанието на младите хора и разработването на нагласи, ориентирани към успеха.

Освен подпомагане на младите хора, младежките работници отговарят и за административните задачи. Те обикновено планират, изпълняват и наблюдават различни младежки проекти и малки дейности, заедно с изготвянето и управлението на бюджети на проекти. След като идентифицират нуждите на младите хора, те търсят различни източници на средства, пишат заявления за проекти и кандидатстват за финансиране. След изпълнението на проекти и дейности, младежките работници разпространяват резултатите в местната общност с различни източници на медии, като социални медийни платформи, уеб страници, вестници, списания, телевизионни програми и др.



Освен това те правят и поверителни записи, които включват информация за младите хора, с които работят.

Освен това младежките работници участват в процеса на набиране, обучение и насочване на доброволците на работното им място. Те си сътрудничат с други младежки организации, младежки центрове, училища и други младежки групи, за да предложат по-разнообразни възможности за младежта, да достигнат до по-голяма аудитория, да включат повече хора в дейностите и да увеличат броя на бенефициентите. Освен това младежките работници имат връзки с гореспоменатите институции на местно, регионално, национално и международно ниво.

От какви умения се нуждаят младежките работници?

Тъй като младежките работници работят в различни среди и с различни среди на младите хора, те трябва да придобият специфични умения и способности, за да изпълняват перфектно задачите. Наличието на следните атрибути ще помогне на индивида да стане добър младежки работник. Някои от уменията и способностите са както следва:

- Отлични комуникативни умения;
- Умения за активно слушане;
- Способност да бъдете спокойни в стресови ситуации;
- Добри организационни умения;
- Способност да бъдете съпричастни;
- Способност за справяне с непредвидени проблеми;
- Силни междуличностни умения;
- Способност да се отнасят към младежи с широк спектър от произход;
- Способност за изграждане на надеждни отношения с младежта;
- Способност за използване на внимателни подходи;
- Способност за предприемане на инициативи;
- Способност да се осигурят равни възможности за младите хора;
- Лидерски умения;
- Умения за работа в екип;
- Способност за разбиране и подкрепа на младите хора;
- Умения за сътрудничество;
- Умения за адаптивност и гъвкавост;



- умения, ориентирани към детайлите.

Добрите младежки работници изискват специфични лични качества, които трябва да използват в ежедневните си работи. Някои от основните качества на младежките работници са:

- Да бъдете енергични и ентузиазирани;
- Да бъдеш самомотивиран;
- Като не осъждащо и справедливо поведение;
- Ангажираност към младежта;
- Да бъдем достъпен;
- Имате чувство за висока отговорност;
- Вдъхновяващи;
- Да бъдете състрадателни;

Освен че имат гореспоменатите умения, способности и лични качества, младежките работници трябва да придобият и определени знания, които са от съществено значение за тяхната работа. Те трябва да имат познания за процедурите за здраве и безопасност, за да осигурят безопасна среда за младите хора. Всички младежки работници имат отговорност за грижа за младите хора, оценка и управление на всички възможни рискове. Освен младежките работници, цялата организация, заедно с нейния персонал и доброволци, трябва да са наясно с тези отговорности и да допринасят за осигуряването на безопасна за младите хора работна среда за младежта. За да се гарантира безопасността, всяка организация следва политиките за здраве и безопасност, одобрени в техните страни. Един от най-забележителните моменти включва наблюдение и откриване на евентуални инциденти и проверки за безопасността на оборудването от хората, които отговарят за наблюдението. Освен това, докато се планират различни дейности за младежта, структурата на оценката на риска се проектира предварително. Освен това, за да осигурят допълнителни мерки за безопасност, младежките работници трябва да са наясно с различни политики като поверителност, защита на децата, борба с насилието и т.н.

За да организират правилно различни дейности, младежките работници трябва да имат познанията за различни методологии и стилове на обучение и да търсят иновативните, да ги подбират правилно въз основа на дейностите, да ги адаптират и използват на практика. Те трябва да са наясно с принципите на неформалното и самостоятелното обучение.



Освен това младежките работници трябва да имат познания за управлението на проекти, тъй като те са включени във всички негови процеси, включително инициране, планиране, изпълнение и закриване, заедно с мониторинг и контрол. Те трябва да управляват качеството в различни аспекти на проекта и да гарантират, че проектът отговаря на целите, задачите и желаните резултати. Освен това те участват във фазата на разпространение и насърчават младите хора да разпространяват резултатите от проектите в своите общности. Освен това младежките работници разбират методите на финансово управление и набиране на средства. Те използват тези знания, за да наберат средства за определени проекти, когато е необходимо.

Младежките работници имат познания за изграждане на екип и са в състояние да подобрят ангажираността на младите хора по отношение на индивидуални и групови подходи в различни дейности. Те познават различни методи на коучинг и как да ги използват правилно и своевременно. Младежките работници трябва да разбират управлението на конфликти, как да се идентифицират и как да се предотвратят конфликтите навреме. Освен това те трябва да са наясно с различните методи на работа и подходи с млади хора, идващи от различни групи и произход. Освен това младежките работници трябва да разполагат с информация за техниките за предоставяне и получаване на ефективна обратна връзка.

И накрая, за младежките работници е важно да са наясно с младежката политика заедно с актуализациите и разпоредбите, свързани с младежта в техните страни. Те трябва да имат познания за правата на човека, включително занижаването на правата на младежта, докато работят с млади хора. Младежките работници трябва да имат информация за това как да се използват информационни и комуникационни технологии, медии и цифрови инструменти, за да се насърчи младежката работа.

Ценности и принципи на младежката работа, които младежките работници трябва да вземат предвид

Младежките работници участват в оказването на голяма разлика в личния и професионалния живот на младите хора. Развитието в личен и социален план се отнася до повишаване на знанията, самосъзнанието и саморазбирането, така че младите хора могат да изградят взаимоотношения с други хора. Младежките работници предоставят на младите хора многобройни възможности, насърчават ги да станат активни членове на обществото и добавят позитивност и радост в живота им. Следователно ролята на младежките работници е решаваща в целия този процес. За да



изпълняват успешно работата си и да постигат тези цели, младежките работници трябва да са наясно с принципите и ценностите на младежката работа.

Като начало младежката работа трябва да бъде разнообразна, тъй като младите хора от различни групи трябва да имат достъп до нея. Младежката работа позволява на младите хора да изградят положително отношение и осъзнаване към хора от различни среди, включително социално, културно, расово, религиозно, сексуално и т.н. Освен разнообразната среда, включването е важна част от младежката работа и е от съществено значение да се популяризира и да създаде атмосферата, в която всички хора от различни среди ще могат да участват активно, ще бъдат приветствани и техните мнения ще бъдат оценени и приети.

Младежката работа се основава на нуждите и интересите на младите хора, признава техния потенциал и съответно предлага възможности. Младежките работници приемат и уважават, че младите хора са сърчни личности и имат автономия, личен живот, уникален характер и собствена гледна точка и ги насърчават да се изразяват открито и достоверно. Освен това една от основните ценности на младежката работа са справедливостта и взаимозависимостта. Справедливостта се отнася до справедливостта и се определя като качество на безпристрастност, при което всеки човек се третира справедливо въз основа на неговите нужди. Взаимозависимостта се отнася до свързване и колективна работа с обща цел, заедно с разчитането един на друг.

Един от основните принципи на младежката работа се основава на доброволното участие, при което младите хора са активно включени във всички процеси на неформални и неформални дейности, включително инициране, планиране, изпълнение и оценка според случаите, когато имат амбиция и интерес. Тъй като участието не е задължително, ентузиазмът на младите хора се повишава значително. Освен това те стават по-мотивирани да участват активно и да бъдат продуктивни в областите, които ги интересуват. Освен това чувството за отговорност се увеличава, свързано с групата, с която работят, и подобряват самочувствието и самочувствието си.

Младежката работа признава, че всички млади хора имат свои права и им помага да повишат осведомеността и да зачитат правата на човека. Освен това младежките работници трябва да са готови да участват в защита на правата на младите хора. Младежката работа дава възможност на младите хора и ги подкрепя да станат социално активни в своята общност. То ги насърчава да предприемат инициативи, да защитават живота си и живота на други хора и да предприемат действия за решаване както на лични, така и на социални проблеми, които могат да повлияят на качеството на техния живот. Освен това младежката работа се основава на принципа на



безопасност, защита и благополучие на младите хора, включително психическо, физическо и емоционално здраве.

Младежката работа е изградена върху ценни и основани на доверие взаимоотношения с младите хора. Взаимоотношенията между младежките работници и младите хора обаче трябва да имат конкретни граници, които младите хора трябва да знаят предварително. Младежките работници определят и насърчават младите хора да следват специфични правила, които им помагат да разберат възможните последици и засилват чувството за отговорност. Освен това младежките работници трябва да създадат среда, която ще бъде радостна, неосъждаща и базирана на приятелско взаимодействие.

Етични стандарти за младежката работа

Излишно е да се казва, че младежките работници трябва да действат в съответствие с етичната рамка и да следват професионалния етичен кодекс. Въпреки че младежките работници могат да извършват работата етично, без да използват етичния кодекс, важно е той да бъде записан, тъй като им помага да са добре запознати с работата, която вършат, и да определят своите роли като професионалисти. Забележително е, че етичният кодекс може да се разглежда като общ подход за работа с младежта. Спазването на етичните стандарти може да доведе младия работник към правилния път по отношение на анализа на отговорностите, които имат, и към начина на тяхното лично и професионално развитие.

Полето на младежката работа е много разнообразно и изисква набор от правила в съответствие с етичния кодекс. Основните правила включват уважение към младите хора, отношение към тях с достойнство и премахване на поведението, което може да ги смуги. Младежките работници не трябва да дискриминират младите хора въз основа на тяхната религия, етническа принадлежност, националност, сексуална идентичност, умствени и физически способности, политически идеологии и т.н. възможност за всякаква опасност за тях, младежки работници или за други лица в тяхната общност и е необходимо информацията да бъде разпространена. Освен това младежките работници трябва да насърчават правата на младите хора и да ги подкрепят при вземането на решения, както и да ги информират за всички проблеми, които могат да бъдат свързани с тях.

Младежките работници са отговорни за безопасността и благосъстоянието на младите хора по време на всякакъв вид дейност, организирана в областта на младежката работа. Освен това те трябва да управляват безопасността на дейностите и да извършват оценка на риска. В случай, че



има ситуация, която младежките работници смятат за опасна, те трябва да предупредят и да се свържат с подходящ орган. Освен това младежките работници трябва да постигнат баланс между предотвратяване на рискови дейности и мотивиране на младите хора да участват в предизвикателни учебни дейности. Освен това, преди да станете младежки работник и да започнете работа с млади хора, трябва да се уверите, че те са компетентни и добре подготвени да поемат отговорност.

Младежките работници допринасят за насърчаване на равенството, справедливите нагласи и социалната справедливост за младежта. Веднага щом идентифицират младите хора или техните колеги като дискриминационни действия, те не трябва да търпят и трябва да предприемат действия за тяхното премахване. Младежките работници се съсредоточават върху политиките, които могат да бъдат несправедливи или могат да дискриминират младите хора, и полагат усилия да ги модифицират, в случай че е необходимо. Освен това те трябва да са готови да подобрят условията на младите хора.

Един от най-забележителните аспекти на етиката на младежките работници е да се признаят границите между техния личен и трудов живот. Въпреки че младежките работници винаги трябва да бъдат готови да подкрепят младите хора и да се грижат за тях, те трябва да поддържат подходяща дистанция и да развиват професионални отношения с тях. Младежките работници не трябва да изграждат романтични или интимни отношения с млади хора, с които работят, тъй като техните действия могат да се считат за експлоататорски или противоречащи на закона, особено в случай че са непълнолетни. Неетично е да се ориентирате към получаване на лична изгода и да се концентрирате върху лични интереси, докато изпълнявате задачи, свързани с работата. Младежките работници не трябва да популяризират собствените си убеждения, нагласи и мнения и трябва да поддържат лична и професионална почтеност по време на работа. Освен това младежките работници трябва да имат предвид, че начинът, по който се държат извън работната среда, по никакъв начин не трябва да навреди на младите хора.

Важно е да се анализира, че младежките работници трябва да бъдат отговорни пред широк кръг от хора, включително млади хора, техните родители или законни настойници, надзорници и останалите хора от общността, които могат да бъдат пряко свързани с тяхната работа. Те трябва да осъзнаят, че предаността или отчетността към определени групи хора може да доведе до конфликти на интереси. В такива случаи младежките работници трябва да поемат отговорност за намиране на решения и да предприемат правилни действия за балансиране на конфликтни



ситуации. Освен това младежките работници трябва да предоставят достъп до информация на младите хора, особено информация за дейностите, организирани в областта на неформалното образование. Нещо повече, те винаги трябва да се уверят, че всяка задача, която изпълняват в професионалния си живот, не противоречи на закона. След като младежките работници са натоварени да споделят ресурси, те трябва да признаят, че не действат пристрастно, следователно както социално, така и икономическите ресурси трябва да се изразходват за интересите на целевата група. Освен това младежките работници трябва постоянно да се уверяват, че полагат максимални усилия, за да направят работата си възможно най-далеч. Напротив, в ситуациите, когато те не са в състояние да действат така, те трябва да се обръщат към младите хора към съответните специалисти или агенции. Освен това младежките работници трябва да гарантират, че носят отговорност за собствените си действия и решения, както и за резултатите, които могат да доведат.

От съществено значение е младежките работници да придобият подходящи умения; следователно те трябва постоянно да се стремят да се развиват професионално и да придобиват нови компетенции. Те обаче не трябва да вършат работата и да поемат задачите, за които не са способни. Всъщност те трябва да търсят и кандидатстват за образователните програми, които ще им позволят да повишат знанията по определени теми и да подобрят свързаните с работата умения. За да се самооценят и наблюдават качеството на работата, която вършат, младежките работници трябва да са готови да получат обратна връзка от младите хора, с които работят, както и от колегите и ръководителите.

Един от забележителните аспекти на етиката на младежките работници е подкрепата и насърчаването на други младежки работници и колеги. Младежките работници трябва да се отнасят с уважение един към друг и да изграждат добри професионални отношения. Те трябва да са пълни с желание да подкрепят и да дават съвети на начинаещите младежки работници, тези, които тепърва правят първите си стъпки в тази област. Освен това те трябва да избягват да разкриват своите виждания открито в обществото или да използват платформи за социални медии, които могат да дискредитират професията им и да навредят на репутацията на колегите. Като цяло младежките работници трябва да поддържат професионална почтеност на работното място.

Няма съмнение, че младежките работници са индивиди със собствени лични нагласи, възгледи и произход, поради което те могат да повлияят на тяхната работата като младежки работници. Съответно, стойностите на младежките работници и младите хора могат да варират. По тази причина младежките работници трябва да разберат и приемат тази разлика и разнообразие от



ценности. Младежките работници трябва да се опитват да изградят самосъзнание и да развият несъдителни нагласи в такива случаи. За да го достигнат, те трябва непрекъснато да се отразяват и оценяват и да участват в дейностите, в които ще могат да се развиват професионално и лично.

Как да стана младежки работник?

След като човек оцени уменията и компетенциите и реши, че е способен и има интерес да стане професионален младежки работник, първоначално той или тя ще излезе с въпроса как да стане младежки работник. Въпросът може да бъде лесно зададен, но пътят към ставане на младежки работник може да се счита за пълен с препятствия и променливост. Причината за това е свързана с липсата на възможности за получаване на висше образование, както и с официално удостоверяване, което трябва да бъде признато от правителство. Друг основен проблем е липсата на общата структура на това занимание. Не всяка държава има подходяща политика за младежката работа и тя може да не бъде регулирана от закона. Освен това страната може да няма закон за младежката работа или специфична рамка за осигуряване. Освен това може да се отбележи, че някои страни могат да изберат стратегията за включване на младежката работа в образователната или здравната система.

Има възможности за повишаване на знанията, придобиване на компетентности и опит в младежката работа. Алтернативите са както следва:

- университетска степен;
- Чиракуване;
- Доброволчество в различни организации;
- Кандидатстване директно;

Университетски вариант

Както споменахме по-рано, не всяка държава има университетски програми за работа с младежи. Въпреки това, обучението за младежка работа е достъпно в следните европейски страни: Великобритания, Ирландия, Швеция, Финландия и др. Когато човек постъпва в университета, за да изучава областта на младежката работа, освен да изучава пълната програма за младежка работа, той може да учи и практикувайте и с обществена работа. Студентите могат също така да изучават академични области като психология, консултиране, приобщаващо образование, културология, управление на проекти, стратегическа комуникация и др. Познаването на тези области на обучение



ще помогне да се придобият подходящи умения и компетенции за младежката работа и ще им позволи да изпълняват работата си задълбочено и точно. Освен академичните изследвания, университетът дава възможност на студентите да прилагат своите знания на практика и да предоставя различни възможности за стаж в различни организации, центрове или агенции. Те могат да останат в организациите и да получат платена работа; въпреки това, това ще увеличи перспективите им за кариера и ще им помогне да си намерят достойна работа след дипломирането си.

Вариант за чиракуване

Чиракуването е другият начин да станете младежки работник, тъй като осигурява обучение на работното място, където хората също могат да печелят заплати. Въпреки че чираците може да не печелят много в началото на своето чиракуване, заплатата може да се увеличи в различни случаи, като например изпълнение на нивата на чиракуване или съгласно споразумението между физическите лица и работодателите. Чиракуването може да продължи минимум една година до 6 години. Освен това е важно да се отбележи, че чиракуването дава възможност на хората да развият основни умения, компетентности и знания, свързани с работата и имат трудов опит и накрая увеличават своите възможности за кариера.

Опции за доброволчество

Друга алтернатива за човек, който иска да стане младежки работник, е доброволството в различни организации, центрове или агенции, които работят в областта на младежта. Доброволството е доста полезно, тъй като предоставя възможности за развиване на умения и компетенции за желаната професия. Ставайки доброволци в организациите, хората могат да научат за младежта, работеща по време на практическа работа и включване в различни дейности в областта на информалното и неформалното образование. Участието в проектите може да включва както участие, така и ръководене на процесите на организиране и изпълнение. За да развият основни умения за младежките работници, те участват в различни курсове за обучение както на местно, така и на международно ниво. Те могат да имат наставници, които ще подкрепят, дават насоки и ще следят развитието им. Наблюдавайки други опитни и професионални младежки работници, доброволците могат да се научат да мотивират и овластяват младите хора, да ги насърчават да решават проблемите, които могат да имат обща грижа, да създават безопасна и приятелска среда за тях, да участват активно и да допринасят за местната общност и други дейности,



свързани с младежта. Освен това, като натрупат опит, те ще развият полезни умения за работа и ще увеличат шансовете си за кариера. Освен това, тъй като един от най-съществените аспекти на доброволчеството е страстта и желанието към работата, която вършите, това ще им позволи да развият позитивни нагласи в ежедневието си, докато работят с млади хора, и ще ги насърчи да имат същото отношение.

Опция за директно прилагане

Директното кандидатстване може да се разглежда като друга възможност да станете младежки работник. Ако човек има знания, опит и компетенции в определени области като преподаване, наставничество, развитие на общността, социална работа или в областта на физиологията, той може директно да кандидатства за работа на младежки работници. Важно е обаче да се отбележи, че те трябва да имат опит и знания специално в работата с младите хора. Необходимите умения и компетентности в гореспоменатите области са повече или по-малко често срещани и подходящи за младежката работа. Следователно специалистите в тези области могат да успеят да изпълнят задачите на младежката работа и след придобиване на практически опит да станат и професионални младежки работници.



Защита и благосъстояние на младежта

Защита и благосъстояние на младежта

Основният ангажимент на обществото е да осигури благосъстоянието на младежта, благоприятни условия за запазване, развитие и инвестиции в младежта на територията на целия Европейски съюз.

Състоянието на младите хора и тяхното място в обществото трябва да бъде един от важните приоритети на обществото и да определя необходимостта от създаване на целенасочена политика. За да бъде успешна младежката политика, е необходима ясна координация между всички институции, работещи по младежките проблеми. Държавната политика в областта на младежта се основава на приоритетите, заложи в националната програма и стратегически документи, както и на принципите и насоките в актовете, приети от институциите и органите на Европейския съюз.

Настоящият наръчник е амбициозен, с дългосрочен хоризонт на действие, той определя основната рамка, очертава визията, целите и приоритетите за развитието на младите хора. Признава се необходимостта от цялостни действия, насочени към разработване на младежки политики, образование и пълно развитие на личността, равни възможности за всички млади хора в областта на образованието и пазара на труда и насърчаване на тяхното активно гражданство. Неговото изпълнение ще осигури синхрон в действията на заинтересованите институции и значително ще увеличи ефекта от техните действия.

Трябва да се внимава да се развият компетентни и предприемчиви млади хора и да се насочат към активен обществен живот. В момента основните предизвикателства пред обществото са свързани с възможността за намиране на работа, нивото на доходите и условията на труд. Това е и сферата, в която младите хора са най-пряко наясно с последиците от икономическата криза. Една от основните причини за необходимостта от това ръководство е липсата на механизми за включване на младите хора в процеса на вземане на решения. Отговорност на всички институции в ЕС е да създадат такава възможност за включване, която да подпомогне пълното развитие на младите хора и изграждането на тяхното активно гражданство. По този начин те ще имат възможността да изразят своите нужди и проблеми, както и да споделят желанието си да участват в процесите на вземане на решения.



Младите хора трябва да имат възможност да реализират своя потенциал. Това се отнася за всички, но действията трябва да се фокусират върху тези с по-малко възможности. Тази визия се основава на дуалистичен подход:

- Инвестиране в младите хора: осигуряване на повече ресурси за разработване на политики, които засягат ежедневието на младите хора и подобряват техния живот;
- Предоставяне на възможности: осигуряване на възможности за младите хора да реализират своя потенциал и по този начин да повлияят на развитието на обществото.

Основен принцип на съвременната младежка политика е да се развие по-добро взаимодействие между нея и всички други политики като образование, заетост, приобщаване и здравеопазване. Това ще стане с помощта на младежката дейност и усилията на младите хора.

Горното е възможно само при постигане на ясно определени цели, някои от които са:

Цел 1. Повишаване на ролята на младите хора в гражданското общество, което неизбежно включва

- Осигуряване на възможности за комуникация между институциите и младите хора
- Институционална подкрепа на младите хора в защита на техните права
- Участие на младите хора в местната власт за решаване на младежките проблеми
- Обучение на младежки лидери.
- Изпълнение на съвместни проекти и инициативи между младите хора и местната власт

Цел 2. Разработване на регионални младежки политики

- Подобряване на уменията на младежките НПО, училища, спортни клубове, театър и други. културни клубове, читалища и местни партньори за разработване, финансиране и управление на съвместни проекти
- Участие на младежките граждански структури като партньори / консултанти и др. В планирането на младежкото развитие на местно ниво
- Подкрепа за обмен на опит между млади хора от различни страни
- Развитие и насърчаване на младежката доброволческа дейност

Цел 3: Увеличете физическата активност и популяризирайте здравословния начин на живот

- Подобряване на съществуващата и изграждане на нова спортна инфраструктура

- Провеждане на различни информационни кампании за превенция на наркотици, алкохолна зависимост и полово предавани болести
- Инвестиции за развитие и подобряване на здравните услуги
- Внедряване на образователни системи за превенция и здравословен начин на живот

Цел 4: Подобряване на качеството на образованието и осведомеността на младите хора

- Продължаване на обновяването, ремонта и модернизацията на техническото оборудване в образователните институции, подобряване на енергийната ефективност в тях
- Създаване на възможности за обучение като набор от мерки за предотвратяване на преждевременното напускане на училище
- Прилагане на програми за обучение през целия живот и професионално обучение
- Гъвкави системи за професионално образование и обучение според търсенето на регионалния пазар
- Подобряване на квалификацията на педагогическия персонал

Цел 5. Превенция на бедността и социалното изключване на хората в неравностойно положение

- Осъществяване на пълния потенциал на младежките центрове и използването им като инструмент за приобщаване
- Повишаване на межкултурната информираност на всички млади хора
- Подпомагане на младежкото участие в разработването на политики, насочени към предотвратяване на социалното изключване
- Осигуряване на подкрепа за млади семейства

Цел 6. Увеличаване на заетостта сред младите хора и тяхната интеграция на пазара на труда

- Подкрепа за стартиращи предприемачи и самонаети чрез професионално обучение
- Организиране на работни борси за млади хора с представители на местния бизнес
- Създаване на младежки бизнес центрове, бизнес паркове, изложбени зали

Основните принципи за реализиране на поставените цели се основават на следното:

- Консенсус между заинтересованите институции: - Консенсус е необходим при формирането и прилагането на гайдата за развитие на младите хора, тъй като състоянието на младите хора е приоритетен въпрос, чието решение изисква съвместни усилия на всички отговорни участници.
- Устойчивост - постигнатите резултати да се основават на принципа на съчетаване на обществената дейност и общинската и държавната политика;



- Европейски характер - спазване и прилагане на европейски принципи, норми и стандарти за работа с млади хора.
- Законодателна разпоредба - разработва се и се прилага в съответствие с разпоредбите.
- Предоставяне на информация - документът има публичен характер и има за цел да достигне до възможно най-широката аудитория

От всичко казано по-горе може да се очертае следният резултат - Създаване на възможност за пълноценно развитие на младите хора, изграждане на тяхната активна гражданска позиция и реализация, възможност за изразяване на техните нужди и проблеми, както и споделяне на тяхната готовност да участват в вземането на решения- процесите на вземане трябва да станат отговорност на всички заинтересовани институции в обществото.

Как да предпазим младите хора от неправилно развитие

Ако можем да кажем, че позитивното младежко развитие е комбинация между положителни преживявания, взаимоотношения и среда, тогава можем да заключим, че неправилното развитие би било липса на такива.

Неправилното развитие може да бъде резултат от това, че не се дава възможност на младежите да се ангажират с успешни хора в техните общности, не им дава възможност да създават и развиват връзки в техните училища, организации, групи от връстници и семейства по начин, който е продуктивен и конструктивен.

Неправилното развитие може да бъде резултат, когато възрастните (родители, учители, наставници и т.н.) не могат да разпознаят и не подобрят силните страни на младежите, когато не предоставят възможности на младите да изградят своите знания и умения, лидерски умения и силни страни.

Правилното развитие на нашето бъдеще е в нашите ръце и липсата на знания в различни основни психологически области, като различни видове интелигентност и личност, е огромна пропаст в правилните методи на преподаване.

Знаейки какъв вид интелигентност има всеки един от нашите ученици, може да се направи разлика между лошото и доброто развитие на младежта. Можете да попитате - Защо това е така? И ние ще ви кажем.



Знаейки каква интелигентност има всеки един от нашите ученици, може да направи разлика между лошото и доброто развитие на младежта. Познаването на интелигентността на вашите ученици ще ви даде ключ към насърчаването, преподаването и как да бъдете истински наставник на конкретното дете. Младежкият работник е човекът, който трябва да намери правилния път към ума си и да даде информацията по правилния начин. Не забравяйте - хората имат всеки от долните видове интелигентност, но в различни нива на развитие.

За да разберем по-добре психологията, трябва да разгледаме различните профили на интелигентността и как те се развиват.

Как да класифицираме интелигентността

Какво е „интелигентност“?

„Много обща умствена способност, която, наред с други неща, включва способността да разсъждава, да планира, решава проблеми, да мисли абстрактно, да разбира сложни идеи, да се учи бързо и да се учи от опита. Това не е просто учене на книги, тясно академично умение или интелигентност при тестване. По-скоро отразява по-широка и по-дълбока способност за разбиране на заобикалящата ни среда - „улавяне“, „осмисляне“ на нещата или „измисляне“ какво да правим.“

Или ...

„Способността за придобиване и прилагане на знания и умения.“

Някои от въпросите, които трябва да си зададем относно училището, са:

1. Кой беше любимият ви клас?
2. Кой беше най-трудният ви клас?

Забелязахте ли, че в училище учителите поставят един тип интелигентност на пиедестал и не оценяват останалите?

Ако сте перфектни по математика и химия, това веднага означава, че имате високо ниво на интелигентност, хората имат високи очаквания от вас. Имате огромен натиск върху раменете си, защото се очаква да бъдете перфектни и изключителни във всичко. Най-малката грешка ще бъде причината за сериозна критика.



Обикновено хората, които са наистина добри в науката като математика, са доста зле в часовете по изкуство или литература.

Като цяло хората имат едно схващане за това какво е интелигентност. Голям процент смята, че да си интелигентен означава да притежаваш много полезни (и неполезни) знания и умения и да можеш да ги прилагаш.

Забавен факт: Хората смятат, че познаването и квалифицирането на обща и произволна информация е признак на интелигентност. Не е! Това е общо знание. Не можем да бягаме от него.

Видове интелигентност

През 1983 г. американски психолог Хауърд Гарднър описва 9 вида интелигентност:

- Натуралист (природа умна)
- Музикален (звук интелигентен)
- Логико-математически (интелигентно число / разсъждение)
- Екзистенциален (живот интелигентен)
- Междуличностни (хората умни)
- Телесно-кинестетичен (интелигентно тяло)
- Лингвистична (дума умна)
- Интра-личен (самоумен)
- Пространствено (интелигентно изображение)

Това, което другите учени смятаха за меки умения (като междуличностни умения), Гарднър осъзна, че това са видове интелигентност. Той осъзна, че има много видове интелигентност, само от различна гледна точка.

Не знаейки математика, може да не изчислите скоростта на разширяване на вселената, но вероятно имате подходящите умения да намерите този човек, който ще го направи.

1. Логико-математическа интелигентност

Логико-математическата интелигентност е способността да се изчислява, количествено определя, разглежда предложения и хипотези и да се извършват пълни математически операции. Позволява ни да изграждаме взаимоотношения и връзки и да използваме абстрактна, символична мисъл.



Логическият интелект обикновено е добре развит от математици, учени и детективи. Младите хора с много логическа интелигентност се интересуват от модели, категории и взаимоотношения.

Те са привлечени от аритметични задачи, стратегически игри и експерименти.

Стилът на обучение за хора с логико-математическа интелигентност включва първо придобиване на теоретични познания за понятия, преди да могат да се заемат с по-фини детайли.

2. Езикова интелигентност

Лингвистичната интелигентност е способността да се мисли с думи и да се използва език, за да се изразят и оценят сложни значения. Лингвистичната интелигентност ни позволява да разберем реда и значението на думите и да приложим метаезикови умения, за да разсъждаваме върху използването на езика. С други думи, езиковата интелигентност се вижда във вашата способност да намерите правилните думи, за да изразите това, което имате предвид.

Лингвистичната интелигентност е най-широко споделяната човешка компетентност и е очевидна при поети, писатели, журналисти и ефективни публични оратори. Младите хора с този вид интелигентност обичат да пишат, четат, разказват истории или правят кръстословици.

3. Визуално-пространствена интелигентност

Пространствената интелигентност е способността да се мисли в три измерения.

Основните способности включват умствени образи, пространствени разсъждения, манипулиране на изображения, графични и артистични умения и активно въображение.

Моряците, пилотите, скулпторите, художниците и архитектите проявяват пространствена интелигентност.

4. Натуралистическа интелигентност

Способността да „четете“ и разбирате природата и всички живи същества в и върху нея също е вид интелигентност. Наличието на чувствителност към всички живи и неживи елементи в природата ви прави „умни в природата“.

Хората с натуралистичен интелект работят най-добре като ботаници, земеделци, горски и паркови пазачи.



5. Музикална интелигентност

Тази интелигентност ни позволява да разпознаваме, създаваме, възпроизвеждаме и отразяваме музиката, както демонстрират композитори, диригенти, музиканти, вокалисти и чувствителни слушатели. Интересното е, че често има афективна връзка между музиката и емоциите.

Младите хора с този вид интелигентност обикновено си пеят или барабанят. Обикновено са наясно със звуците, които другите може да пропуснат.

6. Екзистенциална интелигентност

Чувствителност и способност за справяне с дълбоки въпроси за човешкото съществуване, като смисъла на живота, защо умираме и как стигнахме дотук.

Хората с екзистенциална интелигентност са най-подходящи за работа в психологията и теологията.

7. Телесно-кинестетична интелигентност

Телесният кинестетичен интелект е способността да се манипулират обекти и да се използват различни физически умения.

Тази интелигентност също така включва усещане за време и усъвършенстване на уменията чрез обединение ум-тяло.

Спортисти, танцьори, хирурзи и занаятчици показват добре развита телесна кинестетична интелигентност.

8. Междуличностно разузнаване

Междуличностната интелигентност се отнася до способността ви да усещате чувствата на други хора, както и да четете мотивите им.

Казват, че имате над средните междуличностни умения, ако притежавате добри до много добри комуникативни умения - както вербални, така и невербални.

Хората с висок междуличностен интелект ще се справят отлично като учители, социални работници и политици. Сценичните и филмови актьори също използват своята междуличностна интелигентност, за да опишат или изобразят всеки персонаж.



9. Вътреличностна интелигентност

Самосъзнанието също е форма на интелигентност. Ако разбирате себе си, ако знаете какво чувствате и защо го чувствате и ако знаете точно какво искате и имате нужда, тогава можете уверено да кажете, че притежавате вътрешноличностна интелигентност.

Хората с висок вътрешноличностен интелект са тези, на които би им било най-удобно като духовни водачи, психолози, съветници по ориентиране и дори философи.

Възможно ли е да притежавате всичките девет?

Да, определено има голяма вероятност за това.

Всъщност някои дори твърдят, че всички ние имаме до известна степен всички девет вида интелигентност.

Въпросът е само някои видове интелигентност да са по-добре развити или по-очевидни от други.

Правилното развитие при младите хора

Принципите на правилното развитие на младежта могат да бъдат главно разделени на няколко компонента:

1. Демографски процеси при младите хора

Динамиката в развитието на демографските процеси и промените в структурите на населението през последните десетилетия оказват силно въздействие върху основните системи на обществото: икономическа, образователна, здравноосигурителна и система за социална защита. През последните години се наблюдава ново засилване на желанието за емиграция сред младите хора, особено на възраст между 20 и 29 години. Ако преди това бяха предимно високообразовани млади хора, сега те имат спад в нагласите и намеренията за емиграция. Увеличението е в долните формиранни слоеве. Повече от една четвърт от младите хора в ЕС определено се интересуват от временната трудова миграция в големите градове на страните и в чужбина - те са предимно средни специалисти и хора без професионална квалификация. Тази тенденция има отрицателно въздействие върху демографския баланс - намаляване на относителния дял на населението в трудоспособна възраст и увеличаване на населението в трудоспособна възраст, т.е. увеличаване на дела на населението в напреднала възраст.



2. Образователна структура за младите хора

Предвид негативните демографски тенденции за общността, нивото на образователните характеристики на населението е ключова предпоставка за качеството на човешките ресурси. Състоянието на образователната структура на младите хора е от съществено значение за развитието на всяко населено място. Мобилността на младите хора до голяма степен зависи от тяхната мобилност на пазара на труда, като гарантира по-добро заплащане, поддържане на по-висок стандарт на живот и качество на живот. Практиката сред работещите младежи показва, че образованието често не е свързано с намерената работа. За 52% образованието няма нищо общо с работата. Това е косвен показател, че младите хора или не са имали ясна ориентация какво биха искали да правят, когато избират образованието си, или все още не са успели да си намерят работа по специалността. Само една четвърт от служителите участват в нещо, пряко свързано с тяхното образование. Пазарът на труда все още не е довел до създаването на последователни системи за образование и обучение, които да отговарят на новите икономически условия. В условията на висока безработица предприятията изпитват нарастващ недостиг на квалифицирани работници, което от своя страна, заедно със застаряващото население, бавния икономически растеж и реформите в образованието, се разглежда като значителна пречка за икономическия растеж и привличането на заетост.

3. Заетост на младите хора

Безработицата е висока, особено сред младите хора и жените, те са заети предимно в нископлатени дейности, а липсата на трудова дисциплина също е допълнителна причина. Недостатъчните професионални умения, невъзможността за професионален избор на ученици от най-ранна възраст принуждават някои възпитаници да започнат да работят най-често в сферата на услугите, търговията и услугите. Безработицата като проблем става все по-концентрирана не само сред младите хора с основно образование или изобщо без образование, но и сред тези с високо ниво на образование. Безработицата и неравният достъп до заетост е основният проблем при осигуряването на нормален жизнен стандарт. Достъпът до заетост е най-ограничен за няколко специфични групи безработни: хора с основно и по-ниско образование; безработна младеж; хора в пенсионна възраст; хора с увреждания в трудоспособна възраст. Целта на обществото трябва да бъде повишаване на тяхната конкурентоспособност чрез предоставяне на възможност за работа или стаж по придобитата специалност / професия. Това улеснява прехода от образование към заетост и в същото време ще доведе до натрупване на ценен професионален опит, необходим за



намиране на работа. Като краен резултат ще бъде постигнато намаляване на нивото на младежката безработица.

Въпреки добрите практики и модели, създадени по проектите, предприемаческата култура сред младите хора все още е слабо развита. Те се нуждаят от подкрепа както за стартиране, така и за развитие на независим бизнес. Има отношение към предприемачеството, но липсва информация за възможностите за това. Ниската активност в областта на предприемачеството сред младите хора се дължи преди всичко на липсата на достатъчно умения, опит и ресурси за стартиране на собствен бизнес. Много от тях, които възнамеряват да започнат собствен бизнес, предпочитат да натрупат знания, професионален опит в избраната област, както и да намерят необходимия начален капитал. Младите хора, които искат да започнат собствен бизнес, възприемат предприемачеството като реализация на личните си идеи и възможност за независимост. Според проучване сред младите хора през последната година причините за отказ от започване на собствен бизнес са на първо място: липса на средства (50%), липса на добър бизнес климат (38%) и общата оценка че бизнесът е труден за предприемане (30%). Младите хора препоръчват опростяване на бюрократичните процедури за издаване на разрешителни за отделни дейности, засилване на финансовата подкрепа за млади предприемачи при преференциални условия, въвеждане на интересни и атрактивни програми за младите хора в сферата на образованието, засилване на информацията за проекти и програми свързани с предприемачеството и бизнеса за младите хора.

4. Гражданска дейност

Участието на младите хора в обществено-политическия живот се изразява в членство в неправителствени организации, политически и други граждански сдружения / организации. В тях младите хора се присъединяват обединени въз основа на своите специфични интереси, съгласно приетите правила и чрез различни инициативи, участват в решаването на проблемите на младите хора, етническите групи и хората в неравностойно положение. Чрез своите представители в общинските съвети, общинските администрации и други институции младите хора биха могли да бъдат пряко включени в обществено-политическия живот. НПО са модел за осмисляне на ежедневието на младите хора и потенциален бенефициент за привличане на финансиране за редица младежки програми и схеми. Младите хора предпочитат да се изразяват в неформални среди, те са активни по теми, които засягат чувството им за справедливост. Според проучване на Flash Eurobarometer, „Младежта в движение“ през 2019 г., сред 59 000 млади европейци, включително български младежи, почти половината (48%) от младите европейци участват в спортен или младежки клуб или в младежка или културна организация.



Участие

Участието на младите хора в процеса на вземане на решения на местно и регионално ниво се осъществява главно чрез сътрудничество с местните и националните власти. В над 30% от общините на територията на ЕС са създадени общински младежки съвети и детски парламенти, които са най-забележителната специфична форма на работа с младите хора. По този начин се разглеждат възгледите, изразени от младите хора, насърчава се общия климат на диалога в обществото, критичното мислене и активния принос, като се използват инструментите, средствата и възможностите, предоставени от представителната демокрация и участието на всички нива в обществото. От друга страна, младите хора са пряко ангажирани с работата на администрацията, тъй като средният процент на младите хора (под 35 години), заемащи избрани длъжности, е около 6-7%, на места над 20%. За съжаление има и населени места, където на практика няма млади хора на избрана длъжност.

Проучване на Flash Eurobarometer от 2019 г. потвърждава предпочитанието на младите хора от ЕС да бъдат по-активни в неправителствени организации и местни асоциации, отколкото в политически партии. Два пъти повече респонденти от тези, които са активни в политическите партии, казват, че са участвали в работата на неправителствена организация, насочена към подобряване на местната общност или околната среда. Участието на младите хора в неправителствени организации е от особено значение, тъй като техните млади хора усвояват важни практически умения за тяхното бъдеще, придобиват знания и опит, които не могат да бъдат придобити само във формалния модел на образователната система.

Активното участие в различни инициативи дава възможност на младите хора да поемат отговорност за своята местна общност, да се грижат един за друг и да действат, когато имат мнение по даден проблем. През последните няколко години броят на младежките НПОта е нараснал донякъде, има устойчивост и повишен капацитет в ядро от активни организации, както при изпълнението на проекти по различни програми, така и в процеса на участие във вземането на решения за конкретни обществени въпроси. Важна предпоставка за участието на младите хора в управлението на младежките политики и в процеса на вземане на решения е формирането на младежки представителен орган. Младежката работа е широко и универсално понятие, което обхваща широк и непрекъснато разширяващ се набор от дейности от социален, културен, образователен, здравен, правен или политически характер, извършвани от младите хора, заедно с тях и за тях. Той принадлежи към „извънкласната“ форма на обучение, както и някои развлекателни дейности, и се основава на неформални и неформални учебни процеси и доброволно участие. Тези дейности и



процеси се извършват в условия на самоуправление или под педагогическото ръководство на професионални или доброволни младежки работници и могат да се развият и променят в резултат на различни въздействия.

Младежката работа осигурява комфортна, безопасна и приятна среда, в която всички деца и младежи, самостоятелно или в група, могат да изразяват себе си, да се учат един от друг, да се срещат, да изследват реалността около себе си и да експериментират. Младежката работа има добавена стойност в социален план, защото допринася за развитието на творчеството, културното и социално съзнание, предприемачеството и социалните иновации сред младите хора; насърчава социалното участие, доброволчеството и активното гражданство; укрепва изграждането на общността и гражданското общество на всички нива; предоставя възможности за социално включване на всички деца и младежи; може да достигне до млади хора с по-малко възможности чрез разнообразни гъвкави и лесни за адаптиране методи. Младежката работа се извършва главно от неправителствени организации, младежки сдружения, клубове и мрежи. Повечето от тези НПО предлагат комбинации от междусекторни услуги, съобразени с нуждите на младите хора. Въпреки че общата тенденция е за междусекторно разширяване на младежката работа, през последните няколко години на икономическа криза все повече се акцентира върху дейности, насочени към проекти за насърчаване на социалното приобщаване, младежкото предприемачество и борбата с младежката безработица, творчеството и межкултурното диалог.

От всички изводи, направени досега, става ясно, че за правилното развитие на младите хора могат да се направят следните изводи, които съответстват на целите, поставени в това ръководство:

- подобряване на бизнес климата и развитие на икономически сектори с потенциал за създаване на работни места и насърчаване на младежката заетост;
- предприемане на необходимите законодателни промени за повишаване на качеството на образованието с цел подобряване на адаптивността на младите хора към съвременните изисквания на новите технологии и пазара на труда;
- балансирано развитие на регионите и осигуряване на достъп до интегрирани услуги за младите хора, за да се осигури реална подкрепа за тяхното личностно развитие, популяризиране на техния творчески потенциал и тяхната професионална и социална реализация;
- въвеждане на обществена подкрепа за услуги за млади хора на местно ниво чрез делегиране на дейности от държавата и средства от държавния бюджет, подобни на делегираните дейности в областта на социалното подпомагане и грижите за децата;



- осигуряване на достатъчно финансиране за национални програми, насочени към младите хора в страната;
- създаване и прилагане на ефективен механизъм за информация, координация и партньорство при планирането, наблюдението и оценката на младежката политика
- повишаване на осведомеността и участието на младите хора в политиките, провеждани от държавната, регионалната и общинската администрация в областта на младежта;
- разработване и прилагане на мерки за повишаване на осведомеността на младите хора и обществото относно националните и международните младежки политики.

Развитие на младите хора в обществото

Развитието на младите хора в обществото отново е дейност, с която трябва да се ангажира цялото общество и обществото като цяло, защото именно в млада възраст трябва да се положат основите на правилната интеграция и единство.

За да се случи обаче всичко това по правилните начини, водещи до активни и видими резултати, трябва да се има предвид следната последователност от стъпки и действия:

1. Насърчаване на икономическата активност и кариерното развитие на младите хора

Трябва да се създаде благоприятна, насърчаваща и подкрепяща среда за качествена професионална реализация на младите хора. Следователно преходът от образование към заетост трябва да бъде улеснен по следните начини:

Подобряване на качеството на средното и висшето образование и неформалното обучение, както и насърчаване на ученето през целия живот, в съответствие с нуждите на пазара на труда чрез:

- Осигуряване на стажове и стажове;
- Насърчаване на работодателите да предоставят възможности за повишаване на квалификацията на младите работници и служители;
- Укрепване на ефективността на връзките между образователните и обучителните институции и бизнеса за улесняване на прехода от образование към заетост;
- Насърчаване на изследователския интерес на ученици и студенти чрез участие в различни проекти;
- Осигуряване на достъп до професионално образование и обучение за младежи в неравностойно положение - младежи със специални образователни потребности, младежи в социален риск или преждевременно напуснали училище;



- Насърчаване на сътрудничеството и възможностите за срещи между работодатели, професионални училища, центрове за обучение и академични среди;
 - Насърчаване на сътрудничеството между образователни институции и младежки организации;
 - Насърчаване на неформалното образование като гъвкав и модерен начин за надграждане върху формалното образование
 - Създаване на благоприятна среда за професионална реализация и кариерно развитие на млади български специалисти в държавната и общинската администрация чрез:
 - Създаване на възможности за стажове в държавната и общинска администрация на студенти.
 - Организиране на централизирани състезания за младши експерти в държавната и общинската администрация като съвременна практика за прозрачно и ефективно привличане на млади хора към работа в държавни институции.
 - Създаване на „бърз път“ за растеж на младите държавни служители, които са показали изключителни качества при изпълнение на служебните си задължения.
 - Разширяване на достъпа до услуги за кариерно ориентиране, за да се осигури подкрепа за младите хора за решаване на проблеми, свързани с избора на професия или професионалното развитие с оглед на индивидуалните черти на личността и връзката между тези качества и възможностите за работа.
 - Стимулиране на участието на работодатели, които подкрепят професионалната интеграция на младите хора и увеличават производителността и адаптивността на заетите млади хора чрез:
 - Осигуряване на подкрепа и създаване на благоприятна среда за бизнеса, ангажиран с осигуряването на работни места за млади хора
 - Предлагане на обучение на работното място и интегрирано обучение;
 - Разработване на стратегии за управление на човешките ресурси със специални мерки за млади работници и служители;
 - Въвеждане на нови и иновативни модели за организация на труда в предприятията;
 - Насърчаване и подпомагане на териториалната мобилност на младите хора - наемане на хора от различни региони, стимули за работодатели, свързани с осигуряване на транспорт до работното място и др .;
 - Насърчаване и подпомагане на професионалната мобилност на младите хора - индивидуални планове за кариера, ротация на работа, възможности за преквалификация и др.
 - Разработване на съвместни програми и проекти с младежки организации.
- Следващата стъпка, която трябва да се подчертае, е насърчаване на икономическата активност на младите хора. Според проучванията на пазара на труда начинът на възникване е:



- Разширяване на достъпа на младите хора до услугите за намиране на работа чрез информирание и съветване относно възможностите за мотивационно и квалификационно обучение, изготвяне на индивидуални планове за действие и насочване на подходящи свободни работни места, включително чрез програми и мерки за заетост и обучение.
- Предоставяне на възможности за заетост на безработни младежи, завършили основно, средно или висше образование, за да се улесни преходът между образование и заетост
- Консултиране на предприемчиви млади хора с цел развитие на собствен бизнес.
- Насърчаване на младите хора с изключителни постижения в областта на иновациите и насърчаване на техния успех.
- Подкрепа на младите хора със съответно образование и иновативни бизнес идеи да започнат свой собствен високотехнологичен бизнес за създаване на технологични компании.
- Развитие на мрежа от бизнес центрове и бизнес инкубатори за предлагане на услуги за целева подкрепа на млади предприемачи
- Подкрепа на специализирани предприятия и кооперации на младежи в риск - млади хора с увреждания и други млади хора в социален риск (лица със социално подпомагане, представители на уязвими етнически малцинства, лица, напускащи специализирани институции за предоставяне на социални услуги, лица, страдащи от различни зависимости , бивши затворници и други), представители на различни общности, заети в социални предприятия, кооперации и специализирани предприятия.
- Подкрепа за създаването на социални предприятия, свързани с осигуряването на работни места за млади хора в риск.
- Насърчаване на социалното предприемачество сред младите хора
- Създаване на нови работни места в сектора на социалната икономика и насърчаване на доброволни и обществени инициативи, генериращи заетост за млади хора от уязвими групи
- Оборудване и адаптиране на работни места за млади хора с увреждания.
- Насърчаване и подкрепа на публично-частните партньорства и социалното предприемачество при предоставянето на услуги за развитие на младите хора.

Следващата изключително важна стъпка е Успешното съчетаване на професионалния и личния живот на младите хора. Това е важно за успешната интеграция в този възрастов диапазон. Изпълнението може да бъде както следва:

- Развитие на гъвкави форми на заетост за младите хора - споделяне на една работа, работа на непълнен работен ден, ротация на работа, плаваща работа, насърчаване на работа от разстояние и др.



- Създаване на условия за баланс между професионален и личен живот.
- Продължаване на системни политики за равенство между половете на пазара на труда, в икономическия, социалния и семейния живот

2. Развитие на младежката доброволческа дейност

Готовността на младите хора да участват в доброволчески действия нараства, но механизмите за обществена подкрепа на младежката доброволческа дейност, като важна проява на солидарност и гражданска активност и форма на неформално обучение, все още са слабо развити. Възможностите за доброволчески дейности все още са ограничени, законодателството не дава достатъчно права на непълнолетните да участват като доброволци в организации и инициативи. Доброволчеството бавно става популярно, младите хора все още не знаят стойността на доброволчеството. Много млади хора са ангажирани с международно младежко доброволчество и те се включват в предоставянето на обезщетения за социално слаби семейства и лица. Положителното е, че ние вървим към увеличаване на броя на доброволците по света: има тенденция да се гледа на доброволчеството като кауза. Тук стратегическата цел е развитието на доброволчеството сред младите хора като движеща сила за личностно развитие, мобилност, обучение, конкурентоспособност, социална сплотеност, солидарност между поколенията и формиране на гражданско самосъзнание. Постигането на тази цел може да стане чрез следните стъпки:

- Създаване на повече възможности за доброволчество за младите хора, особено за трансгранична мобилност
- Присъединяване и осигуряване на прилагането на Европейската конвенция за насърчаване на транснационалната дългосрочна доброволческа служба за младеж на Съвета на Европа.
- Гарантиране правата на младите доброволци.
- Правно регулиране на статута на младите доброволци. Защита от възлагане на дейности, които имат или могат да имат вредно или опасно въздействие върху тяхната психика и здраве.
- Осигуряване на подходящо обучение и квалификация за млади доброволци, свързани с доброволческите дейности, извършвани от младите хора.
- Насърчаване на доброволчеството чрез сертифициране и признаване на обучение, опит и умения, придобити от младите хора по време на доброволчеството.
- Въвеждане и поддържане на добри практики за управление на млади доброволци за набиране, обучение, повишаване, наблюдение и оценка, както и за признаване на техните постижения



3. Повишаване на гражданската активност

Тази стъпка е изключително важна за развитието на младите хора в обществото и общественения живот. Осигуряването на възможности за пълноценно участие на младите хора в общественно-политическия и икономическия живот и включването им в основните демократични ценности и стандарти е целта, която трябва да бъде постигната тук. Трябва да се насърчава и самоорганизацията на младите хора. Насърчаването и подкрепата за развитието на младежките организации и сдружения също е от решаващо значение. Насърчаването и прилагането на добри практики за младежката гражданска дейност, създаване на условия за подкрепа и изпълнение на младежки кампании и инициативи и насърчаване на гражданското образование и обучение също са част от подцелите, пред които е изправено цялото общество. Следващите стъпки са: Обучение на младежки лидери; Осигуряване на ефективно представителство на интересите на младите хора при формирането на политики, изпълнението и оценката на секторните политики на регионално държавно и международно ниво; осигуряване на представителството на младите хора при вземането на решения, изпълнението и оценката по отношение на младите хора; Стимулиране на участието на младите хора и техните организации в опазването, подобряването и управлението на природните ресурси; Организиране на кампании и инициативи по актуални теми и в изпълнение на националните политики и политиките на Европейския съюз по отношение на младите хора.

4. Здравословен начин на живот

Основната предпоставка за здравословен начин на живот на младите хора е наличието на условия за физическо възпитание и спорт. Изграждането на все по-популярните площадки за фитнес на открито за младите хора би допринесло значително за развитието на безплатни спортове. Младите хора в училищата имат възможност да развият своите способности в многобройни и извънкласни форми на спорт, провеждат се вътрешноучилищни турнири, спортни състезания и празници, но спортните съоръжения и съоръжения в някои населени места са морално и физически остарели, като политика на държавите трябва да се коригира. Нараства тенденцията, че след напускане на училище голям брой млади хора спират да спортуват, ежедневието им се характеризира с ниска физическа активност и недостатъчни грижи за поддържане на добра физическа форма. Основната цел и стратегически приоритет на здравната реформа е да подобри здравето на нациите, да създаде условия за намаляване на детската смъртност, намаляване на заболяемостта, намаляване на рисковете за здравето и намаляване на рисковите фактори за хората в неравностойно положение. Съществуващата система на здравно образование не води достатъчно до формиране на умения за справяне с житейските проблеми, за промяна на поведението на



младите хора за здравословен начин на живот. Процентът на младите хора, които ежедневно пият алкохол и пушат, нараства, особено на възраст между 15 и 24 години. Увеличава се употребата на наркотици и психотропни вещества от млади хора на възраст от 19 до 24 години. Родителите трябва да играят решаваща роля за благосъстоянието и здравето на младите хора и поради това трябва да се вземат допълнителни мерки за тяхната подкрепа. Въпреки че общото здравословно състояние на младите хора в ЕС е задоволително, някои аспекти са от особено значение, а именно храненето, физическата активност, злоупотребата с алкохол, сексуалното и психическото здраве. Редица фактори, свързани с условията на живот, а именно бедност, безработица, несигурност на работното място, жилищни проблеми, преждевременно напускане на училище и дискриминация, застрашават здравето и благосъстоянието.

5. Управление на младежката политика

Все още има висока степен на централизация на управлението на младежката политика. Необходимо е по-активно и ефективно участие на по-малки административни единици в планирането и изпълнението на младежките политики, както и по-тясно сътрудничество между различните държавни органи при планирането, изпълнението и оценката на младежките политики. Интеграцията между детската и младежката политика е недостатъчна. Участието на младите хора в местното, регионалното и националното управление е неструктурирано и случайно. Необходимо е да се подобри ефективното участие на младите хора в управлението на младежката политика и обществената подкрепа за предоставянето на качествени услуги за свободното време с оглед на нарастващите им нужди. Съгласно Препоръка Rec (2006) 1 на Комитета на министрите на Европейския Съвет към държавите-членки относно ролята на националните младежки съвети в развитието на младежката политика и стандартите, установени в Европейската харта за участие на младите хора в общините и, приета от Конгреса на местните и регионални власти на Европейския Съвет, представителството на интересите на младите хора при формулирането, изпълнението и оценката на публичните политики може да бъде структурирано чрез младежки съвети. Младежките съвети координират интересите на младите хора - образование, култура, спорт, екология, здравеопазване, трудова и социална политика, неформално образование, свободно време и развитие на местните общности, чрез:

- Участие във формирането, прилагането и оценката на младежката политика · застъпнически кампании;
- Международна младежка комуникация;
- Сътрудничество с общински и държавни органи и администрация.



Необходимо е да се осигури представителство, публичност и отчетност в дейностите на младежките съвети.

Менторство

Какво е менторство?

Най-често срещаното разбиране за менторство/наставничеството е „поддържаща връзка между млад човек или млад възрастен и по-възрастен или по-опитен човек, който предлага подкрепа, насоки и конкретна помощ, когато по-млади и неопитни хора преминават през различни периоди, навлизайки в нова и непозната област , когато поемате важни и нови задачи или коригирате проблем в миналото. "

Има разлика между планираното наставничество и „естественото“ наставничество.

Естественото менторство е, когато юношите и младежите използват възможността да получат напътствия от по-опитни хора, които не са родители, за да им помогнат да се справят с даден проблем или да преминат през етап от своето развитие или при придобиването на нови знания.

Планирано менторство е когато се използва предварително разработена програма, чиято цел е да постигне същата цел.

Наставничеството има положително въздействие върху живота на младите хора. Младите хора с наставници имат по-висок процент на завършване и е по-малко вероятно да отпаднат от училище. Те намират повече самочувствие, самочувствие и са в състояние да поставят големи цели за себе си и своето развитие. Освен това проучванията показват, че поведението и нагласите се подобряват, когато младият човек има наставник. Менторите помагат на децата да растат и да запълват социалните и / или икономическите различия.

Според MENTOR: Националното менторско партньорство (САЩ) децата в риск, които са имали ментор, са:

55% по-вероятно да се запишат в колеж

52% по-малко вероятно да напуснат училище

37% по-малко вероятно да пропуснат училище

78% са по-склонни да участват доброволно редовно

90% се интересуват сами да станат ментори



130% по-вероятно да заемат ръководни позиции

Младите хора, които имат наставник, също показват по-добро развитие в училище.

Резултатът от редовните срещи между ментор и студент е, че младите хора са:

46% по-малко вероятно да употребяват наркотици

27% по-малко вероятно да пиете алкохол

81% по-вероятно да участват в извънкласни дейности

Интересен извод е, че младите хора изпитват по-малко депресивни състояния, когато имат редовни срещи с ментор.

Въпреки че срещата със студент или дете веднъж или два пъти месечно може да не изглежда много, менторите създават положителна промяна в живота на техните ученици. Менторите се превръщат в човек, на когото младите хора се възхищават и имат доверие, а младите хора могат да видят собствените си мечти в своя наставник. Да бъдеш ментор е много полезно, защото ни дава възможност да бъдем подкрепата, от която се нуждаят подрастващите, които биха могли да променят света утре.

Четири стъпки на менторство

Успешните отношения с наставничеството преминават през четири фази: подготовка, договаряне, насърчаване на растежа и затваряне. Тези последователни фази се надграждат една върху друга и се различават по дължина. Във всяка фаза има специфични стъпки и стратегии, които водят до успех в наставничеството.

Подготовка

Стратегии за подготовка на отношения

- Започнете контакт с вашия наставник
- Обменяйте обща информация преди първата среща с младия човек.
- Отделете време да се опознаете.
- Споделете минали наставнически опит и тези, които са ни повлияли.
- Говорете за целите на обучението и развитието.
- Поставете лични очаквания за наставничеството.
- Какво ви трябва от вашия наставник?
- Определете „цели“ и желани резултати.



- Честно споделяйте личните предположения и ограничения.
- Обсъдете лични и учебни стилове.

Насоки за наставника:

- Стрежете се към взаимна изгода. Отношенията трябва да се определят от самото начало като взаимно изгодни. Всеки участник се ангажира с избраната връзка. Всеки трябва открито да споделя целите си за взаимоотношения и да работи заедно, за да помогне за постигането им.

- Споразумение за поверителност. Поддържането на среда на поверителност е критичен компонент за изграждане на доверие между участниците. Без взаимно разбиране на способността да се говори свободно, според ситуацията, връзката е малко вероятно да достигне пълния си потенциал.

„Обещайте си честност“. Участниците трябва да бъдат подготвени да споделят открито какво очакват от взаимоотношенията, ръководени от ментора, и тяхната визия за тях. Те трябва да са готови да предложат откровена обратна връзка, ако е уместно, дори ако обратната връзка е критична.

- Слушайте и научете. Взаимната полза и честност могат да бъдат постигнати само когато и двамата членове смятат, че техните възгледи са били изслушани и зачетени. Особено менторите трябва да помнят, че връзката не е свързана предимно с тях.

- Изграждане на работещо партньорство. Помислете за структуриране на работещо партньорство, което включва консултиране на проекти или активно сътрудничество, вкоренено в общата основа на споделените професионални цели. Това сътрудничество може да доведе до открития за предпочитанията на всеки участник, както и стил на работа, ежедневни отговорности и професионални стремежи.

- Дай пример. Действията създават най-трайно впечатление.

- Бъдете гъвкави. Тя може да помогне на менторските взаимоотношения и да има свои специфични цели.

Примерни въпроси за ментори

1. Какви са очакванията на наставниците в тази наставническа връзка?
2. Какви според теб са твоите силни страни?
3. Кои са нещата, които искате да се подобрят? В коя област искате да бъдете по-добри?



4. В коя област искате да работите по време на това менторство?
5. Можете ли да приоритизирате тези неща, върху които да работите, така че най-важните за вас области да бъдат разгледани в началото на менторството?
6. Запознат ли си с твоя стил на учене? Кои са най-добрите начини да научите нова информация? Удобно ли ви е да търсите нашите преживявания, които може да са извън сегашната ви зона на комфорт, за да изградите увереност в областите на подобрение? Как се чувствате по този въпрос?
7. Разкажете ми за настоящата си работа и отговорности.
8. Кои са най-предизвикателните неща в работата ви?
9. Кои са най-вълнуващите неща във вашата работа?
10. Къде се виждаш след 5 години? 10 години?
11. Какво те мотивира? Какво ви стресира? Как си почиваш?
12. Какво друго искате да ми кажете?

В процеса на "преговори" можете да обсъдите следните въпроси:

1. Колко време ще бъде отделено за наставничество. Бъди реалист.
2. Запишете крайните цели и ги анализирайте, за да отговарят на SMART критериите
3. Разберете начините, по които ще се провеждат дискусии за напредъка
4. Водете бележки, за да следите напредъка
5. Имайте правила, които трябва да се спазват на всяка цена - поверителност за чувствителни теми
6. Бъдете гъвкави. Очакванията и плановете ще се променят с развитието на връзката
7. Следете напредъка
8. Разберете начина на обучение на менторите и техния тип интелигентност. Дайте му съвет как да използва силните си страни.
9. Създайте критерии за успех. Какво е успехът?

Установяване на SMART критерии за кариера

(Specific) Точност - поставете цели с точни срокове. Бъди реалист

(Measurable) Измеримост - как ще се измерва напредъкът

(Attainable) Постижимо - целите трябва да бъдат постижими и адекватни / подходящи



(Realistic/Relevant) Реалистични - Целите трябва да бъдат реалистични, често прекаляваме, когато си поставяме цели. По-добре е да правите нещата с по-малки стъпки, отколкото да бъдете разочаровани, когато очакванията не са реалистични.

(Timely) Навреме - каква е времевата рамка за успеха на целта? Какво представляват контролно-пропускателните пунктове? Задайте време, дори предположение, за всяка цел да проверява напредъка.

Стратегии за наставничество

- Проверявайте редовно поръчката
- Активно слушайте / съветвайте
- Поискайте и дайте обратна връзка, така че учебният опит да е задоволителен и темпото удобно.
- Осигурявайте навременна подкрепа, създавайте подходящи предизвикателства за улесняване на обучението.
- Поискайте обратна връзка от други източници.
- Използвайте времето заедно, за да бъдете продуктивни.
- Оценете целите и сроковете по време на процеса.
- Давайте конструктивна критика и приемайте и размишлявайте върху нея.
- Съветвайте какво знаете, не се страхувайте да признаете това, което не знаете. Намерете други ресурси, ако не можете да предоставите насоки.
- Не избягвайте трудни разговори. Това е безопасно място за разговори.
- Празнувайте всеки малък успех!

Въпроси за изследване на връзката ви

- Изучаване на факти, обективни данни
- Кажете ми какво сте постигнали до момента.
- Какво стана?

Въпроси за откриване

- Какво научихте от това?
- Ако трябва да го направите отново, какво бихте направили?
- Какъв съвет бихте дали на някой, който току-що е стартирал същия проект?
- Какво ви засяга?



- Какви са вашите идеи?
- Какво ще се случи, ако направите _____?
- Какво ви плаши в това?
- Кажете ми три неща, върху които бихте помислили, когато решавате това.
- С какво се чувствате най-комфортно?
- Какви заключения можете да направите от опита?
- Какво мислиш?
- Какво направи той / тя, за да помогне най-много?
- Дайте ми два алтернативни начина да мисля за това.
- Ако той / тя каже това, какво бихте могли да отговорите?
- Какво друго бихте могли да направите?
- Какво е най-важно за вас?

Проблеми с овластяването

- Какъв резултат търсите?
- Какво ще направите първо?
- Какво трябва да направите, за да се случи това?
- Как ще започнете?
- Как ще разберете кога го имате?
- Кой друг трябва да знае това?
- Какви ресурси имате / имате нужда?
- Какъв е рискът да направите това? Не го ли правиш?
- Как бихте могли да стигнете до там по свой собствен начин?

Съвети

- Идентифицирайте истинския проблем
- Определете как те допринасят за проблема
- Предизвикайте себе си да мислите по нов начин



Практически умения и дейности

Младежки работник и компетентности

Като младежки работник вие сте двигател за промяна в селските условия. Можете да изградите взаимоотношения с други млади хора и да ги мотивирате да станат активни в своята селска среда и да подобрят условията на живот и възможности за тях и тяхната среда.

Компетенции

Компетентността е „способността да се направи нещо успешно или ефективно“. Компетентността често се бърка като синоним на термина „умение“. Два елемента правят компетентността повече от умениято. Когато един човек е компетентен, той може да приложи това, което знае, за да изпълни конкретна задача или да реши проблем и е в състояние да прехвърли тази способност между различни ситуации. Компетентността може да бъде разделена на три: знания, умения и ценности и нагласи.

Знанието - това е когнитивното измерение на компетентността, което използвате, за да знаете за работата си

Уменията са това, което сте или трябва да можете да правите, за да можете да правите младежка работа,

Необходими са нагласи и ценности, за да може ефективно да се приключи работата

7 различни функции на компетентност

Отношения с младите хора

Компетентният младежки работник трябва да може да изгради положителни взаимоотношения с младите хора, за да се случи, работникът трябва да е активен слушател и да разбира ценностите на демократичното лидерство, следователно той трябва да бъде съпричастен, любопитен и да се интересува от възгледите на групата (млади хора), с които работи. Младежният работник също трябва да обърне внимание на социалния контекст, което означава, че той / тя трябва да има познания за социалния статус на групата младежи, с които работи, в съответствие с които



младежният работник трябва да отдели необходимото време за анализ и да използва информацията по подходящ начин с групата. За да включи младите хора в планирането, предоставянето и оценяването на младежката работа, работникът трябва да знае техните интереси, опасения и потребности, да знае тази информация, която конкретният младежки работник трябва да бъде активен слушател, трябва да може да идентифицира целите и нуждите на групата за успешно улесняване и управление на групата. В отношенията между младите хора фасилитаторът (младежки работник) се очаква да се отнася към членовете на младежта като към равни и да бъде отворен да обсъжда личните и емоционални проблеми на младежите в контекста на младежката работа. За да бъде справедлив и надежден, младежният работник е в състояние да управлява собствените си емоции и да бъде честен, прозрачен, търпелив и съпричастен.

Осигуряване и развитие на възможности за обучение за млади хора

За целта младежният работник е в състояние да идентифицира учебните нужди, желания и стилове на младежката група. Отговорният работник трябва да знае необходимите теории за обучение, ноу-хау, групова работа и също така да знае различните среди или уврежданията на членовете. Фасилитаторът трябва също да използва приобщаващи образователни методи и да подкрепя младежки лидери в групата, за да субсидира освен това ефективността на предоставените методи за обучение. Аспект от изключителна важност при разработването на възможности за обучение е създаването на безопасна, мотивираща и приобщаваща учебна среда. Средата, в която се провежда сесията, е много важна и тя пряко корелира с конкретната дейност, която младежният работник е планирал за младата целева група, което означава, че младежният работник може да бъде доста креативен с избора на подходящото място, което ще създаде необходимото атмосфера за специфичните методи на обучение. Методите за обучение, използвани по време на сесиите, трябва да бъдат креативни и в стил „учене чрез правене“, за да подобрят резултата без монотонни повтарящи се учебни сесии. След сесията се очаква младежният работник да предостави на младите хора обратна връзка и да ги упълномощи да имат някои предложения за това как той / тя трябва да подобри методите в следващите сесии, ако е необходимо. Ученето не трябва да приключва в края на сесията, затова се препоръчва на младежкия работник да предоставя на младежите други възможности и да ги насърчава да научат нещо повече в бъдеще.

Дайте възможност на младите хора да се интересуват и да се ангажират с обществото, в което живеят



Младите хора са важни за обществото, ако решат да вземат участие във функционирането на своята общност, те могат да променят много, като внесат необходимите идеи и енергия в района, в който са активни. За да идентифицират своята роля и да поемат отговорност в своята общност, те трябва да знаят основите на политиката и отношенията на власт. Младежкият работник също трябва да им обясни съответните политики, ако е необходимо. За да постигне очакваните цели, младежкият работник съветва как да разработва стратегии и да предприема действия. Той / тя също е одобрен да подкрепя ценностите на вземането на решения с участието, демократичното лидерство и критичното мислене. Критичното мислене е много важно в днешния свят на масмедиите; следователно е необходимо младите хора да го разберат и да го използват при политически решения или ежедневни ситуации. За младите хора да предприемат действия също е жизненоважно да се развие компетентността и доверието, подкрепени от фасилитатора.

Подкрепете младите хора да се обърнат конструктивно към международните отношения

Младежкият работник трябва да може да разбере межкултурната теория, да бъде фасилитатор на правата на човека и да може да обясни трудностите в мултикултурната среда; това означава да се субсидира културното съзнание на групата млади хора. Той / тя също така трябва да подкрепя и насърчава межкултурното взаимодействие между младежите, за да научи за хора от различни среди, които са от други страни и имат различни политически или религиозни убеждения. Това идва с много проблеми, затова работникът трябва да бъде неутрален, да контролира емоциите си, да бъде съпричастен, толерантен и да контролира ситуацията, в това отношение е добре да бъде отворен, за да бъде предизвикан, да предизвиква другите и да се ориентира всеки към общото благо и към общите цели. Подчертаването на общите основания е също толкова важно, колкото и посочването на разликите.

Оценка за подобряване на качеството на младежката работа

За младежките работници обратната връзка и оценката са много важни. Те подобряват бъдещите резултати на работниците и учат младите хора как да дават конструктивна критика или как да подчертават силните страни в представянето на младежкия работник. Отвореността за критика е важна в случай на очаквана критика. Фасилитаторът трябва да може да планира и прилага различни методи за оценка на участието. След оценката младежкият работник трябва да вземе предвид обратната връзка и да подобри своите бъдещи компетенции.



Очаква се младежкият работник да оцени представянето на своя екип и колеги. Важно е да се оцени нивото на сътрудничество и комуникация за по-нататъшно изграждане на партньорството. Ценности като доверие, отвореност към възгледите на другите, ориентация към общото благо и адаптиране към непредвидени ситуации допълнително засилват добрите отношения в екипа на фасилитаторите и партньорите. Съответната информация не трябва да се съхранява, а да се споделя с колегите, за да служи на общото благо и да предотврати бъдещи грешки и да подобри представянето като цяло.

Разработване на организацията и създаване на политики / програми за подобряване на работата за младите хора

За да се подобрят политиките и програмите на организацията, е добре да се включат млади хора, които да оформят бъдещето. Членовете на организациите трябва да изслушват активно предложения, които биха могли да подобрят гореспоменатите политики и програми, след което демократично да вземат решение относно следващите стъпки за постигане на целта. Жизненоважно е да останете с отворено мислене, толерантни и отворени за промяна. Подобрението не трябва да идва от вътрешната част на организацията, комуникацията е много полезна, сътрудничеството с вашите партньори също. Това ще доведе до подобряване на политиките и най-важното програми за младите хора.

Разработвайте, провеждайте и оценявайте проекти

Проектите, които се провеждат от организацията, трябва да се планират възможно най-добре. Изборът на подходящ фасилитатор и лидер е жизненоважен. Ресурсите трябва да се управляват по справедлив начин, прозрачно и честно при равни членове на екипа. Всеки проект трябва да има известна видимост в очите на обществото, за да бъде оправдан и подкрепен от общностите, поради което е необходимо да се популяризира чрез социални мрежи, вестници и други видове средства за масова информация. Според събитията се препоръчва да останете предпазливи и да се адаптирате към нови или непредвидени ситуации и да използвате необходимите умения за решаване на проблеми. В днешно време информационните и комуникационни технологии са доминиращи средства за подготовка, сключване и оценка на проекти, поради което използването им се препоръчва колкото е възможно повече.



Групов анализ

Една от най-важните части от работата на младежкия работник е разбирането на групата младежи, с които той / тя работи. За да проведете подходяща сесия, важно е да разберете вашата целева група, за да идентифицирате нейните нужди, защото е необходимо да имате предвид, че младите хора не са хомогенна група.

Съществуват значителни разлики между младежи, принадлежащи към различни работни класове, полове, раси, сексуалност, културен произход или младежи със специфични увреждания.

Следователно основната задача на младежкия работник е да идентифицира разликите и приликите в група преди началото на учебната част на сесията. След като тази част приключи и младежкия работник е наясно с всеки от профилите на участника, важно е самият учебен процес да идентифицира очакванията и нуждите, които доведоха младежите до сесията. Има няколко неформални метода, които водят до тази цел и ще бъдат представени по-долу. Основната причина, поради която е необходимо да се идентифицират очакванията и нуждите, е да се разбере изцяло профилът на младежа. Само след тази идентификация младежкия работник може да проведе учебната сесия по най-подходящия начин за повечето членове на групата и да е наясно с нюансите в поведението на всеки участник. В случай, че младежкия работник не желае да извършва тази подготвителна работа, съществува огромен риск процесът на работа да бъде досаден и разочароващ и резултатът от учебната сесия може да се разглежда от някои от участниците като хаотичен, недостатъчно полезен за тяхното развитие.

Друга важна част от младежката работа е способността да се създаде положителна и творческа среда за младежите. Абсолютната решаваща задача е да се гарантира на младежите, че работната среда е безопасно пространство за тях да споделят своите идеи, мисли и коментари. Тази задача е в голяма степен само работа на младежки работник и негова отговорност е да създаде такъв вид свободно пространство за младежите, с които работи. След като климатът на доверие бъде приет от всички участници, самите учебни сесии могат да бъдат стартирани с потенциал за провеждане на сесии, които се очакват от участниците и по време на които участниците са готови да си сътрудничат и да изразяват собствените си мнения и коментари свободно. Това осигурява вниманието на младежа по време на всяка сесия и е предпоставка за активното им участие.

След като се осигурят гореспоменатите стъпки, е време за следващата стъпка, която е да се направи екип от група. Няма значение дали младежкия работник работи с малка група младежи или с



голяма група, която ще бъде разделена. За правилното изпълнение на целите на сесията е от решаващо значение да се направи екип от тези групи. Функционални екипи могат да бъдат създадени само в случай, че има доверие и желание за сътрудничество между членовете на групата. След като се създадат групи, задачата на младежкия работник е да осигури правилното изграждане на екип и да помогне на всеки член да намери правилната роля в работата в екип. Взаимното разбиране в екип и разбирането на ролята на другия е основа за създаване на среда, необходима за насърчаване на личната изява и за увеличаване на приноса на всеки член на екипа.

Гореспоменатите задачи на младежкия работник трябва винаги да се следват, за да се предложи каквато и да е форма на помощ за отделен човек или цяла група по време на процеса на формиране на екипи и подготовка за образователната част на сесията. За да се разбере напълно „вибрацията“ в екип, е необходимо младежният работник да фокусира части от всяка сесия за брифинг върху работата в екип и да мотивира младежите да изразят своите чувства и коментари по тази тема.

В случай че има някакви проблеми в сътрудничеството, винаги има две възможности за младежкия работник как да се справи с тези проблеми. Първият е да комуникирате с екипа и да им позволите да обяснят личните си проблеми с други членове и да се опитат да облекчат напрежението в екипа. Тази опция е по-предизвикателна както за младежкия работник, така и за екипа, но може да доведе до много по-силно изграждане на екип и до положителни резултати.

За младежки работник винаги е важно да получи възможно най-много информация за конфликта и след това да реши дали екипът все още може да работи заедно или напрежението да осуети бъдещото сътрудничество и може да бъде обезпокоителен елемент за целия процес на обучение. Вторият вариант, който има един младежки работник, е да създаде нови екипи, за да намали натиска в един от екипите. Тази стъпка може да доведе до значителни последици в екипи, в които сътрудничеството работи и ролите се разделят ефективно, така че младежният работник трябва да използва възможно най-много съпричастност и да използва предишния си опит за решаване на ситуацията, за да облекчи конфликта в за всеки отделен случай и поддържайте останалите участници доволни и желаещи да учат.

Комуникация

Комуникацията и нейната ефективност са причината хората да се различават толкова много от животните. Чрез комуникация можете да изразите вашите желания, чувства, мнения и др. За младежките работници комуникацията е важен аспект от тяхната работа. Комуникацията е



изпращане на кодирани съобщения един към друг, кодът може да бъде вербален или невербален. Когато получаващият човек получи кодираното съобщение, той преминава през процес на декодиране и интерпретиране на това съобщение, опитвайки се да разбере значението му. Понякога получателят декодира съобщението по грешен начин или подателят не го изпраща ясно и се стига до недоразумение. За вас като лектор можете да имате различни трудности, за да накарате хората да разберат информацията по начина, по който бихте искали. Трудността може да бъде слаба сила на звука, която не може да бъде чува от публиката. Правенето на вашето съобщение твърде сложно може да бъде и нарушител на сделка. Младежкият работник също трябва да обърне внимание на запомнянето на посланието, което е искал да каже. Особено често срещан проблем са постоянните мисли за това как публиката приема посланието или как може да реагира. Страхът да не ви разберат или да не ви разберат също може да влоши вокалното ви представяне.

Младежкият работник също трябва да е наясно с трудностите, които другите имат при слушане. Много от тях са просто заети и не слушат, други започват да формулират думите на говорещия в съответствие с личните си убеждения, могат да започнат да правят преценки относно говорещия или съобщението или да не искат разяснения, когато не разбират съобщението.

Вербална и невербална комуникация

Както вербалната, така и невербалната комуникация са необходими за добра публична изява, и двете са жизненоважни части за комуникация, всички видове език на тялото, зрителен контакт и др., свързани с вашия език, тон и речник. И така, ако не се чувствате достатъчно добре в комуникативните си умения и уменията си за публична реч, как можете да се подобрите?

Вербална комуникация

Вербалната комуникация се нарича още лингвистика, наука за естествения език. Може да се раздели на обща лингвистика, приложна лингвистика, граматика и лингвистика на отделни езици или техните групи. Те включват например английска филология или англоезика, както и например чехистика, германистика и др. Въпреки това, обозначението филология означава широко замислено изучаване на език, литература, както и културни, исторически и географски особености на даден район (така наречените реалности). Под лингвистика може да се разбира и набор от отделни лингвистични дисциплини (особено фонология, морфология, лексикология, синтаксис и текстова лингвистика). Много други научни дисциплини също участват в езика, като психология, компютърни науки, философия, биология, анатомия на човека, социология, антропология и други.



От втората половина на 20-ти век се появяват и гранични лингвистични дисциплини, като психолингвистика, социолингвистика, невролингвистика и др. Фрагментите на лингвистиката обаче не са унифицирани, а по-скоро паралелни дисциплини.

За да подобрите уменията си за устна комуникация, трябва да се подчинявате на някои правила, които са необходими, за да бъдете добър говорител. Когато мислите, преди да говорите и организирате това, което искате да кажете, устната ви презентация ще бъде по-плавна, добре е да я подготвите още преди речта си. По-добре е да имате кратки паузи, които да запомните, за да ги запълните с прословутия звук „ехх“. Важно е също така да бъдете ясни с вашето съобщение и да не влагате твърде много информация в него, да бъде възможно най-ясно и несложно. Тонът ви също е важен, за всяка част от речта ви тонът ви трябва да варира (въпроси, твърдения и т.н.), можете също да го напълните с тихи моменти, когато трябва да се каже важна част от вашето съобщение, мълчанието често се чува повече, отколкото думи. И накрая, трябва също да се опитате да помислите за перспективата на вашата аудитория, как бихте искали съобщението да бъде преживяно, за да бъдете внимателни и заинтересовани.

Невербална комуникация

Невербалната комуникация е съвкупност от невербални съобщения, които съзнателно или несъзнателно се предават от един човек на друг човек или група хора. Провежда се по време на комуникационен обмен; може да се осъществи и по време на различни социални взаимодействия. Просто казано, това е комуникация без думи. Произвежданите невербални сигнали са многозначни и могат да варират както в културно, така и в индивидуално отношение. По време на невербалната комуникация ние прехвърляме съобщения чрез невербална платформа като контакт с очите, мимики, поза, жестове и други. Той също така включва различни видове език на тялото, разстояние, допир, външен вид, промяна на гласа, както и контакт с очите. Изследванията показват, че не е лесно да се определи какъв процент ние възприемаме като невербална комуникация срещу вербална комуникация - докато в някои изследвания съотношението е около 75% в полза на вербалната, други източници съобщават, че тя е 50% от двете страни, докато други приписват до 90% на невербалната комуникация. Разбира се, зависи и от ситуацията, в която се намираме в момента. Невербалната комуникация прави първото впечатление за вас, според изследванията отнема само една десета от секундата, за да може някой да направи първо впечатление за вас. Много е важно да имате невербална комуникация в ума си, ако искате да станете по-добър комуникатор. Избягвайте да седите с кръстосани ръце, да се мърдате или да се тревожите и се



опитвайте да поддържате доста зрителен контакт, когато говорите с други хора. Когато усвоите тези съвети за невербална комуникация, ще изглеждате по-отворени и разговорите ви ще бъдат по-приятни за всички.

Слушане

Има три различни режима на слушане. Състезателно, пасивно и активно слушане. Съревнователното слушане се случва, когато повече се занимавате с популяризиране на собствената си гледна точка, отколкото се опитвате да разберете възгледа на вашия комуникационен партньор. Вие просто чакате възможност да атакувате и да намерите слаби точки в аргументите на другия човек. Вие всъщност не слушате; обмисляте какво да кажете, за да унищожите аргумента на опонента си и да бъдете победител. По време на пасивното слушане се интересуваме от това, което комуникационният партньор има да каже, но не проверяваме дали сме разбрали информацията правилно. Режимът на активно слушане е най-важен, ние наистина се интересуваме от чувствата на другия човек и от целта и значението на съобщението. За да разберете правилно, трябва да отразявате говорителя и да проверите дали сте разбрали информацията така, както е трябвало да бъде разпозната.

Активното слушане има различни предимства; помага да се идентифицират областите на съгласие и разногласия и благодарение на това е по-лесно да се намали рискът от конфликт. Ако сме в състояние да разберем гледната точка на човека, е по-лесно да му помогнем, докато виждаме потенциалните недостатъци, които за човека могат да бъдат трудни за преодоляване. Ако слушаме другите, нашите гледни точки са оспорени и можем да видим недостатъците в него много по-лесно и следователно да променим гледните си точки към по-добро. Важен аспект на активното изслушване на другите е също така, че партньорите в комуникацията имат усещането, че са чути и е по-лесно да спечелите доверието им.

Фази на дейности

Подготвителна фаза

Основната задача на младежкия работник е да извършва дейности, подходящи за постигане на всички учебни цели. По време на процеса на разработване на програмата е необходимо да се разбере кои са участниците, кои ще участват в проекта и какви са основните цели на проекта, който трябва да бъде обхванат от неформални дейности. Друга важна информация, която трябва да бъде известна на младежкия работник, са ресурси, които са на разположение по време на проекта. В



този смисъл терминът ресурси не означава само материално осигуряване, но и среда, в която проектът участва или сезон, в който ще участва изпълнението.

Всички горепосочени условия са само основа за младежки работник, която той трябва да знае, преди да напише първия проект на дейности.

Изготвянето на дейностите е необходим процес на планиране на програмното съдържание. По време на процеса младежките работници трябва да имат предвид, че има няколко съвета, които помагат да се изберат неформални методи за обучение. Той или тя трябва да се чувстват уверени в прилагането на методите и да разбират напълно всички подробности. В най-добрия случай младежкия работник има пряк опит с неформалната дейност като участник. Това дава на младежкия работник значителна полза, тъй като той / тя разбира гледната точка на участника. Ето защо е по-добре да подготвите повече от една чернова и след това да проверите дали е подходяща за точния проект. Написването на няколко проекта на дейности е полезно не само като подготовка за текущия проект, но въпреки че някои от съставените дейности в края не са подходящи за текущия проект, все пак може да се използва за по-подходяща учебна сесия в бъдеще. Има няколко въпроса, които трябва да бъдат зададени от младежки работник по време на процеса на изготвяне.

Вписва ли се тази дейност в сложен план на проекта?

Колко време отнема тази дейност?

Описанието ще бъде ли ясно за участниците?

Има ли риск за безопасността по време на тази дейност?

Подходяща ли е активността за участници със специални нужди?

Налични ли са всички необходими ресурси в образователна стая?

Тези въпроси са минимум, на който трябва да се отговори по време на изготвянето на част от дейността. Въпреки че цялата подготвителна част е направена добре, има само един начин да разберете дали дейността е била успешна и това е да я практикувате по време на реална сесия.

Изпълнение

Изключително важно е да обясните дейността на участниците възможно най-подробно по начин, който е лесен за разбиране, така че обяснителната част не отнема повече време, отколкото е необходимо. Показател за това да се каже на младежки работник дали обяснението му е ефективно е броят на въпросите, зададени от участниците. Има проста връзка: колкото повече въпроси се задават, толкова по-малко младежи разбират инструкциите.



По време на изпълнението на дейността винаги е важно младежкият работник да присъства близо до всички групи и в случай на необходимост да им помага или да ги мотивира. Желателно е да се наблюдава участието на всеки член на екипа, за да се разберат по-добре ролите в екипите за бъдещи дейности, както и потенциално да се мотивират неактивните членове на екипа да бъдат по-инвестирани. След като всички екипи представят своите резултати, е важно да се проведе сесия, посветена на обратна връзка и оценка. От решаващо значение е да разберете чувствата и мислите на всички участници към представената дейност. Обратната връзка трябва да се извършва в положителна атмосфера и трябва да се отдели достатъчно време на тази част от дейността. Тогава младежкият работник може да прецени дали дейността е била успешна или е имало някои проблеми, които не са били очаквани по време на частта за планиране. По време на по-дълги проекти, където младежкият работник е например в ролята на учител или фасилитатор, всеки отзив може да бъде полезен, тъй като дава шанс за модификация на следните дейности, за да ги направи по-подходящи за участниците.

Оценка

Самата дейност не приключва след изпълнението. Младежките работници трябва винаги да оценяват обратната връзка за собствена употреба и се препоръчва да запишат лични чувства към дейността и да зададат следните въпроси:

Как реагираха участниците на дейността?

Как беше управлението на времето?

Подходяща ли беше дейността за тази специфична група?

Как беше оценката на участниците?

След като младежкият работник е написал собствените си чувства и отговори по гореспоменатите въпроси, той / тя може да ги използва като част от собственото си портфолио от дейности и да се върне към този текст по време на планирането на следните програми.

Дейности

В предишната част на това ръководство бяха представени начини как да подготвите дейността, да я приложите и след изпълнението как да оцените нейния успех. В тази част ще разгледаме по-близо до видовете дейности и ще бъдат дадени някои конкретни примери.



Запознайте се помежду си с дейностите

Както по време на дългосрочните, така и на краткосрочните проекти винаги на първо място е необходимо да се знае името и произхода на другия. Дейности, които водят до тази цел, се наричат „Запознайте се помежду си“. Основната цел на тези сесии е да представи цялата група, така че всеки член на групата да помни колкото се може повече имена на други членове, но не само името, в международните групи се препоръчва да се представи и от коя държава идва всеки участник от, за да стане структурата на групата по-ясна. В края на „Запознайте се“, участниците трябва да знаят името на поне половината от групата и да имат поне кратка информация за своите хобита и интереси. Без тази сесия процесът на изграждане на екип би бил значително по-труден.

Има много ефективни примери и повечето от тях са добре познати в повечето европейски страни. Много често срещана игра с име се нарича Име, движение и повторение.

Всички участници стоят в кръг с лицата си към центъра. Всеки младеж трябва да каже името си и да извърши произволно специфично движение, до което човек до него трябва да повтори името и движението и да добави собственото си име и движение и то продължава до последния участник, който има най-трудната роля да повтори всички имена и движения. Продължителността на активността зависи от броя на участниците, но обикновено се очаква да продължи между 15 и 30 минути.

Предимство на тази игра е, че членовете на групата изучават имената в комбинация с визуален стимул, а второто предимство е, че е необходимо да се обърне внимание на всички участници, тъй като те трябва да повтарят имената силно без никаква помощ.

Вторият пример за опознаване помежду си се нарича Три правилни две грешни, версия на играта две истини и лъжа.

Тази сесия изисква всички участници да имат хартия и химикал. Всеки от участниците трябва да запише пет изречения за живота си, интересите или хобитата си, от тях петте изречения трябва да са истината, а две от тях да са неверни. За да дадете конкретен пример:

Имам куче, което се казва Рекс – Истина

Любимият ми предмет в гимназията беше математика - невярно

Най-добрият ми приятел се премести в САЩ - False

Играя в местен баскетболен отбор - Истината



Посетих Турция - Истина

След като всички участници са готови, те трябва да се изправят, да се разходят и да започнат да се опитват да отгатват, кои изречения са правилни и кои изречения са неверни. Дейността приключва, след като всички участници са си задавали и отгатвали изреченията. Продължителността, включително подготовката, е около 15-20 минути в зависимост от броя на участниците.

Тази дейност не е подходящ избор като първа опознаване на играта, тъй като е много по-ефективно да играете играта, след като участниците знаят поне някои имена на членовете на групата. Има две основни предимства за участниците. Първият е, че те ще запомнят името на участника плюс интересни факти за него / нея, което отново помага да се запомнят повече имена. Второто е, че някои участници могат да намерят общи хобита с други членове, което може да доведе до по-лесно разбиване на леда.

Третата „Запознайте се“ се нарича офлайн Facebook. Тази сесия изисква отпечатани формуляри. Всяка форма се състои от голям правоъгълник за портрет и 5 реда. Всеки ред ще има своя надпис, първият е за име, вторият за държава, третият за хобита, четвъртият за любим филм и книга и последният за състоянието на връзката. Всеки участник ще получи по една хартия и ще запише само името си. След това всички участници ще оставят подписаните документи в средата на стаята, така че всички те да бъдат смесени. Във втората стъпка всички участници вземат една хартия от купчината и проверяват името, след като прочетат името, което не може да бъде тяхно, трябва да намерят този човек и да го попитат в държавата, в която той / тя идва от и го запишете в реда. След като този ред бъде попълнен, участниците отново ще оставят всички документи в средата и ще повторят процеса още три пъти, докато профилът на Facebook бъде напълно попълнен. След това завършените профили трябва да бъдат залепени или закрепени на стена или бяла дъска.

Членовете на групата ще говорят на случаен принцип с други участници и ще получат повече информация за личния си живот, което води до по-добро разбиване на леда и идентифицира често срещаните теми за разговор. Тъй като профилите са видими за целия проект, всеки може да дойде да ги види и да намери информация за хората, с които не е имало възможност да разговаря, или може просто да опресни забравената информация. След това тези профили могат да се използват и в дейности сбогом.



Енерджайзъри

Друг вид дейност се нарича Energizer. Целта на енергизатора е да повиши енергията в групата и да подобри нивото на концентрация сред участниците. Един добър енергизатор трябва да е кратък, с ясни инструкции и лесен за разбиране. Енергетиците обикновено са свързани с някаква физическа активност.

Първият енергизатор се нарича Следвай водача

По време на този енергизатор всички участници стоят в кръг и един човек е избран да напусне стаята, след като той / тя вече не е в стаята, групата ще избере лидер. Този лидер трябва да започне да прави някакво значително движение (пляскане, скачане, танцово движение), а останалата част от групата трябва да имитира движението. След като групата е готова, чакащият отвън може да се върне в стаята. Неговата / нейната цел е да идентифицира лидер, докато лидерът променя движенията. Може да има няколко кръга с нови лидери и нов човек извън стаята.

Вторият енергизатор се нарича Отърви се от стикерите си. Всеки участник ще получи пет стикера (произволен размер), които трябва да залепи върху дрехите, така че да са видими. Целта на тази игра е да се отървете от собствените си стикери, като ги залепите върху дрехите на друг човек, докато другият човек също се опитва да се отърве от собствените си стикери. Водещият / учителят отброява времето до края на рунда. След като той / тя каже СТОП. Всеки трябва да замръзне и да преброи броя стикери на дрехите си. Победител е човек с най-малък брой стикери. Този енергизатор може да бъде много хаотичен, затова е добре да го изпълнявате в голяма стая без никакви препятствия или на открито.

Третият енергизатор се нарича Ball for five. За да играете тази игра е необходима топка. Всички участници стоят в кръга и хвърлят произволно топка един на друг и преброяват силно всяко хвърляне. След като хвърлят топката за пети път, петият човек трябва да посочи произволен човек, който ще бъде номер шест. Целта на петия човек е да хвърли топка твърде силно или със странна ротация, така че шестият човек не е в състояние да хване топката. Целта на шестия човек е да хване топката, ако той / тя не е успешен, това означава, че е в играта, от друга страна, ако той / тя успее да хване топката, петият човек трябва да напусне играта. Краят на играта е, когато в кръга има последните пет участника. Тази игра е по-подходяща за външна среда, но може да се играе и в големи стаи или фитнес зали.

Мозъчна атака



Следващият вид дейност често се използва в ежедневиия трудов живот, но със сигурност е приложим и за младежката работа. Дейността се нарича Brainstorming и това е идеалният начин да излезете с идеи за следващи сесии или групови коментари за следващата дискусия. Целта на мозъчната атака е да излезе с толкова много различни идеи, мнения или коментари по избрана тема. Решаващото правило за мозъчната атака е да не преценявате никакви коментари и да ги записвате всички. Това означава, че количеството е на първо място по-важно от качеството. Във втората фаза всички членове на екипа могат да обсъдят писмени идеи и да изберат най-подходящата, за да изготвят полезен план за следните действия. Препоръчително е да се направи мозъчна атака в по-малки групи участници, за да се включат всички членове на групата и да се получат техните коментари. Възможно е тази дейност да се извършва в голяма група, което може да бъде полезно за младежки работник, за да получи кратка представа за нивото на знания по темата сред членовете на групата. Има няколко начина да се направи мозъчна атака. Най-често срещаното е разделянето на група на по-малки отбори. Всеки екип има своя собствена хартия за флипчарт и химикалки или маркери. По-иновативният начин, който е полезен и за онлайн срещи, са приложенията за мозъчна атака. Тези безплатни приложения работят на същия принцип като хартиената версия. Всеки може да добави свой собствен коментар, който след това ще бъде добавен на екран.

Симулация

Дейността, наречена Симулация, има много прилики с ролева игра, но ролята на всеки участник е определена. По време на всяка симулация подготвителната фаза е от решаващо значение. Всеки участник трябва да разбере точно неговата / нейната роля. Симулациите са много полезни във фазата на програма, когато участниците вече са запознати с темата и могат да разберат нейните предизвикателства. Младежкият работник трябва да подготви точен сценарий за участниците и да обясни всяка роля, нейното поведение, отношение и др. Важно е младежкият работник да разбере всяка роля и решения на сложни ситуации, за да може той / тя да представи „правилното „Решение и да можете да водите дискусията.

От друга страна, не е необходимо ограничение във времето, времето трябва да се проверява от младежки работник, за да може той / тя да спре симулацията, след като участниците завършат сценария, или симулацията става твърде дълга без очаквания резултат. Много е полезно, когато има няколко резултата по една конкретна подготвена тема.

За да дадем пример за симулация от проект, фокусиран върху безработицата:



В първия сценарий има HR мениджър и един кандидат за работа. Поведението на HR мениджъра е много приятно и той / тя задава разумни въпроси. Кандидатът е човек, който не знае нищо за компанията, груб е и изисква нереалистични условия на работа.

Във втория сценарий има същите роли, но мениджърът по човешки ресурси е неутрален и не е много активен, кандидатът от друга страна е добре подготвен и прави всичко възможно, за да получи работата.

В третия сценарий поведението на мениджъра на човешките ресурси е неподходящо и флиртува с кандидат и т.н. Кандидатът трябва да остане неутрален и да отговори на всички въпроси.

След като симулацията е направена, младежкият работник има ролята на модератор. Той / тя разпитва всички участници в симулацията за техните чувства и започва дискусия с група за всеки от сценариите. Обяснява кои реакции биха били подходящи за всеки сценарий и как да се държим в дадена ситуация, когато не се чувстваме комфортно.

Лекция и дискусия

Последните дейности, които ще бъдат обяснени тук, са лекция и дискусия. Тези две дейности могат да бъдат описани като антоними, тъй като лекцията се води изцяло от младежки работник / учител, който изнася своята подготвена презентация или реч и няма реално взаимодействие от страна на участника. Този метод не е много ефективен по отношение на количеството запомнена информация и тяхното приложение на практика. Освен това съществува голям риск участниците да загубят внимание. Този метод е полезен за предоставяне на конкретна информация за голям брой хора и трябва да бъде последван от дискусия. От друга страна, дискусията изисква активност от всички участници, тъй като мненията им се чуват и има място за реакции на нечий други изявления. По време на дискусията ролята на младежкия работник е да модерира дискусията и може да бъде много пасивна, в случай че дискусията протича добре и участниците споделят своите гледни точки и мнения.

Дебрифинг

Какво е дебрифинг?

Подобряваме учебния опит, като помагаме на младите хора да рефлектират върху своя опит, да споделят наученото и да прилагат тези прозрения върху живота си след проекта или текущата сесия.



Правилният процес на разбор трябва да бъде структуриран поне в 3 стъпки. За всяка стъпка има въпроси, които трябва да ви накарат да си припомните емоциите си, какво сте научили и как ще приложите наученото в бъдеще.

3 стъпки за дебрифинг

Реакции и емоции

Първата част на брифинга трябва да бъде фокусирана върху емоциите на участниците, те трябва да имат възможността да изразят това, което чувстват, и така да получат силни чувства от съзнанието си. Препоръчително е да започнете тази дейност с общ въпрос, така че участниците да могат да си припомнят как са се чувствали за и по време на дейността. Когато споделят, другите трябва да слушат активно и да дискутират по неосъждащ начин. Следващият въпрос трябва да бъде за това, което се е случило по време на дейността, което особено е поразило съзнанието на участника. Това ще помогне при бъдещото създаване на хронологичен списък. Можете също така да помогнете на младите участници, като попитате за конкретни събития, случили се по време на сесията.

Изучаване

Следващата стъпка е да разберете какво сте научили от активността или сесията. Като обсъждаме как дейността може да бъде приложена в реалния свят. Накарайте ги да обсъдят как дейността би се приложила към истинска на работното им място някъде другаде. Добре е да ги оставите да обсъждат по двойки или дори в групи. Те могат да пишат за плюсовете и минусите, как дейността може да бъде изобразена в реални ситуации. Използвайки флипчарт и кратка презентация, участниците трябва да могат да покажат какво мислят.

Бъдещо приложение

Следващото трябва да бъде прилагането на прозрения на участника за нови ситуации и обсъждане на това как би се различавал резултатът. Можете също така да ги попитате какво биха направили по различен начин, ако в бъдеще се сблъскат с това упражнение или ситуация. В последната част участниците трябва да планират. Трябва да ги помолите да приложат опита в последния сеанс в реалния живот. Можете да задавате различни въпроси: Как могат да се приложат знанията в конкретни случаи? Тогава е добре да ги попитате за това как ще променят действията си в реалния живот според наученото от упражнението.

- Трябва да имате предвид тези неща, когато планирате сесия или проект:



- Провежда ли се структуриран процес на брифинг след дейността?
- Имат ли участниците възможност да се срещнат след заниманието и да споделят своя опит и размисли?
- Насърчават ли се участниците да мислят и разбират какво се е променило в резултат на тяхното участие?
- Поддържа ли се процесът на разбор на информация от екипа, отчитайки нуждите на отделните участници?

Точно както участниците може да се нуждаят от допълнителна информация, за да трансформират своя опит в обучение, те също могат да ви предоставят ценна информация, която може да ви помогне да подобрите дизайна и изпълнението на по-нататъшни проекти. Също така, вашите колеги от младежката работа може да се нуждаят от брифинг след проекта, за да извлекат важна информация за бъдещи дейности.

Заклучение

Ако младежкият работник следва препоръките, описани по-горе, той / тя трябва да има добри познания за това как да работи с група млади хора. Както е написано по-горе, младежкият работник трябва да има различни компетенции - което означава знания, умения и необходими нагласи и ценности. За успех в работата с група също е жизненоважно да се адаптирате към конкретната група, с която работи младежкият работник. Това включва анализ и компетентности. Младежкият работник също е говорител и знанията за вербалната и невербалната комуникация са от решаващо значение за всяка дейност. Дори работникът е добър говорител, способността да слушате вашата група или хора има същото значение. Всеки младежки работник трябва да осъзнае, че извършването на дейност не е просто изпълнение, а е сложен процес, който включва справедлива част от подготовката и оценката след дейността или от предишен опит. Ясно виждаме, че има много дейности за изпълнение на различни цели в груповата работа за постигане на крайните цели на целия проект или сесия. След всяка дейност по време на целия проект, разпространението е от съществено значение за изразяване на чувства, разбиране на смисъла на дейността, придобиване на знания и придобиване на представа за реалните ситуации от него. Следователно разборните дейности са стълб на всеки проект или дейност.

