

# Reach YOUTH

## ИП5. РЪКОВОДСТВО ЗА ТРАНСФЕР НА REACH YOUTH МЕТОДОЛОГИЯ

ЕРАЗЪМ+ КД2 – СЪТРУДНИЧЕСТВО ЗА ИНОВАЦИИ И ОБМЕН НА ДОБРИ  
ПРАКТИКИ – СТРАТЕГИЧЕСКО ПАРТНЬОРСТВО ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ  
ПРОЕКТ N° 2019-1-DE02-KA202-006171

This work is licensed under a Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0 International License



Съфинансиран от програма  
„Еразъм+“  
на Европейския съюз



ПОДКРЕПАТА НА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ ЗА ИЗГОТВЯНЕТО НА  
НАСТОЯЩАТА ПУБЛИКАЦИЯ НЕ ПРЕДСТАВЛЯВА ОДОБРЕНИЕ НА  
СЪДЪРЖАНИЕТО, КОЕТО ОТРАЗЯВА ГЛЕДНИТЕ ТОЧКИ САМО НА  
АВТОРИТЕ И НЕ МОЖЕ ДА СЕ ТЪРСИ ОТГОВОРНОСТ ОТ  
КОМИСИЯТА ЗА ВСЯКА УПОТРЕБА, КОЯТО МОЖЕ ДА БЪДЕ  
ИЗПОЛЗВАНА ЗА ИНФОРМАЦИЯТА, СЪДЪРЖАЩА СЕ В НЕЯ.

## Информация за проекта

Име на проекта	<b>Reach YOUth</b>
Акроним на проекта	<b>Reach YOUth</b>
Номер на проекта	<b>№ 2019-1-DE02-KA202-006171</b>
Координатор на проекта	<b>Sozialwerk Dürener Christen, Германия</b>
Партньори по проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asociación Caminos, Испания</b></li> <li>• <b>Център за социални иновации - CSI, Кипър</b></li> <li>• <b>CESIE, Италия</b></li> <li>• <b>Бимек, България</b></li> </ul>

## Информация за документа

Заглавие на документа	<b>Ръководство за трансфер на Reach YOUth методология</b>
Автор на документа	<b>Айлин Куин</b>
Версия	<b>2</b>
Дата	<b>01.04.2022</b>

## Съдържание

За проекта REACH YOUth и партньорите.....	4
Нашите методики за превенция на антидемократичните нагласи на младите хора .....	7
Насърчаване на демократичното участие на младите хора като основен елемент на вашата организация: Предложения от разговори с местни заинтересовани страни и професионалисти .....	9
Ограничения пред пълноценното демократично участие на младежите.....	10
Потенциални начини, по които специалистите могат да подкрепят младежите .....	12
Сценарии на европейски казуси .....	14
Случай 1: Дискриминация .....	14
Казус 2: Недоверие към институциите .....	15
Казус 3: Дезинформация и фалшиви новини .....	16
Интегриране на REACH YOUth във вашата организация: Предложени стъпки .....	17
1. Уверете се, че ясно сте определили процедурите и правилата в писмената си политика за насърчаване на демокрацията. ....	18
2. Образовайте, образовайте, образовайте!.....	19
3. Въвеждане на ясен процес за решаване на антидемократични случаи .....	19
4. Подпомагане на управленския и надзорния екип чрез обучение за меки умения.....	20
5. Включете вашите специалисти и бенефициенти .....	20
Заклучение .....	22

## За проекта REACH YOUth и партньорите

Социалната работа с младежи показва, че младите хора в неравностойно положение са склонни да слушат антидемократични групи и да се влияят от популистски тенденции. Във всички случаи на тенденции към радикализация е важно да се достигне до тези млади хора, ако искаме да ги спечелим на страната на демократичните действия и мислене. Задачата на социалната работа с младежи в цяла Европа е да противодейства на тези проблеми. Ето защо целта на проекта е да се идентифицират най-ефективните инструменти за интервенция за справяне с антидемократичните тенденции в страните партньори и да се обединят в комплект за обучение. Този "комплект за интервенция срещу демокрацията" ще се използва в цяла Европа и ще даде възможност на специалистите в областта на социалната работа с младежи да използват в работата си нов, комплект методи за активизиращо и межкултурно обучение.

Целевата група от млади хора в неравностойно положение ще бъде мотивирана да изпитва съзнателно своята самоефикасност и да се занимава с демократичните ценности. Основните целеви групи на този проект са:

### **ПРЕКИ ЦЕЛЕВИ ГРУПИ**

- 1) професионалисти в областта на социалната работа с младежи, които работят с младежи в неравностойно положение.
- 2) лица, вземащи решения в областта на социалната работа с младежи, доставчици на професионално обучение и университети за приложни науки в социалния сектор.

### **НЕПРЕКИ ЦЕЛЕВИ ГРУПИ**

- 1) млади хора в неравностойно положение, които са повлияни от антидемократични, популистски и радикализиращи тенденции и които не са достатъчно достигнати от съществуващите методи.
- 2) лицата, вземащи решения в областта на образователната политика, които отговарят за осъществяването на професионално обучение (ПОО) или първоначално социално образование (сектори на висшето образование - университети за приложни науки/университети).

С тези общи цели 5 партньорски организации си сътрудничиха по проекта REACH YOUth в продължение на 2 години:

- Sozialwerk Dürener Christen e.V., координатор (Германия)
- Asociación Caminos (Испания)
- Бимек (България)

- Център за социални иновации (Кипър)
- CESIE (Италия)

Чрез REACH YOUth партньорите постигнаха следните резултати:

1. Комплект за интервенция в областта на демокрацията и разработване на курс за обучение на професионалисти, воден от координатора на проекта Sozialwerk
2. Допълнителен модул за комуникация и разрешаване на конфликти, ръководен от Бимек
3. Платформа за електронно обучение, ръководена от Центъра за социални иновации
4. Наръчник за трансфер/ръководство за прилагане (т.е. този документ), ръководен от CESIE

Първите два резултата, т.е. комплектът за намеса в областта на демокрацията и допълнителният модул, са техники за неформално образование за нашите основни целеви групи, които могат да се използват на индивидуално ниво в работата им с младежи в неравностойно положение. Тези образователни ресурси предоставят примери за конкретни про-демократични методики, които работещите с младежи, заинтересованите страни, учителите и всички други професионалисти, работещи с младежи, могат да прилагат за борба с антидемокрацията и изграждане на демократично съзнание сред младите хора, с особен акцент върху младежите, изложени на риск от екстремистки тенденции.

Всичките ни образователни ресурси са събрани и свободно достъпни чрез платформата за електронно обучение, която е третият резултат от проекта. Платформата предоставя общо пространство, откъдето можете да изтеглите материалите и да ги използвате в професионалния си контекст като специалист.

Въз основа на осъзнаването на факта, че специалистите работят в структурирани институции или други системни контексти, партньорите си сътрудничат и в разработването на насоки за интегриране на методологиите на проекта на системно ниво. Ето защо фокусът на настоящото Ръководство за трансфер е насочен не толкова към отделните професионалисти сами по себе си, колкото към организационното ниво на работа по въпросите на демокрацията с младежи. Поради тази причина основните бенефициенти на това ръководство са всички онези професионалисти, които изпълняват системна, управленска или решаваща роля в своите организации/институции и които могат да интегрират техниките на REACH YOUth в управлението на своите организации и човешки ресурси.

Настоящото ръководство описва изискванията на организационно ниво, като например ресурси за персонал и организационно развитие, включване в съществуващите учебни програми, ангажираност на ръководството, необходимо осигуряване на качеството и взаимодействие със съществуващите инструменти за

признаване на предварителни знания. Тук ви предоставяме предложения и препоръки за успешното интегриране в дългосрочен план на разработените в рамките на проекта методологии и техники. Фокусът е по-скоро върху организационното/институционалното ниво, отколкото върху индивидуалния процес на усвояване на тези техники. Ето защо Наръчникът ще бъде инструмент за организации, институции, публични органи и други съответни младежки структури, за да превърнат методологията REACH YOUth в неразделна част от структурното функциониране на техните организации/институции.

Настоящият наръчник е предназначен за лицата, вземащи решения на ниво младежки социални служби, училища, младежки центрове, училищни власти и политици в областта на младежкото образование. Най-напред ще ви опишем методологиите, които сме разработили.

## Нашите методики за превенция на антидемократичните нагласи на младите хора

Определението за младежко участие често предизвиква дебати и дискусии. Подобно на различното разбиране на младежката работа в различните страни, младежкото участие също се тълкува по различен начин. Въпреки че не съществува еднозначно определение за младежко участие, обяснителното изречение, предоставено от Съвета на Европа в рамките на Ревизираната европейска харта за участието на младите хора в местния и регионалния живот, надхвърля тясното разбиране за младежкото участие единствено като политическо участие и посочва, че да участваш означава да имаш влияние и отговорност за решения и действия, които засягат живота на самите млади хора или са важни за тях. Разнообразието на определенията идва от факта, че всички те са дълбоко вкоренени в местната действителност, в която се прилагат, като се вижда какво работи в различните страни и социални и исторически контексти<sup>1</sup>.

Дори освен намирането на дефиниция, съществуват няколко предизвикателства, които възпрепятстват младежкото участие, включително:

- а) различни начини на комуникация и различен "език", използван от участващите страни и заинтересовани лица
- б) наличие на финансиране, както за постоянни разходи като човешки ресурси, така и за дългосрочна устойчивост на инициативите
- в) младежта трябва да се превърне в субект, а не в обект: самите млади хора се сблъскват с предизвикателства при вземането на решения за себе си, така че младежкото участие трябва да бъде практика за всички аспекти на техния живот
- г) участие и връзка между различните заинтересовани страни
- д) йерархия за одобряване на инициативи
- е) управление на времето
- ж) мотивация на младите хора
- з) Политическите виждания и младежките клонове на политическите партии могат лесно да надделеят в разговора за младежкото участие, като отдалечат другите млади хора.

Когато започнахме този проект, първо трябваше да се замислим какво означава за нас като професионалисти от социалната сфера в различни европейски страни участието на младите хора. Това беше важно, защото трябваше да определим общи

---

<sup>1</sup> <https://rm.coe.int/2016-dypall-en/1680717e7a>

ценности, на които да се основават методологиите, които щяхме да разработим. Ето защо, наред с други аспекти, се замислихме за различните нива на младежко участие и насочихме работата си по-специално към един модел: стълбата на участието, разработена първоначално от Роджър Харт въз основа на метафората за 8 стъпала на стълба:

- Стъпало 8: Възрастните и младите хора поделят вземането на решения
- Стъпало 7: Младите хора инициират и водят действия
- Стъпало 6: Инициирани от възрастните, но споделени с младите хора решения
- Стъпало 5: Младите хора биват консултирани и информирани
- Стъпало 4: Младите хора са "назначени" да извършат действие и информирани
- Стъпало 3: Младите хора са включени про-форма (символично)
- Стъпало 2: Младите хора са включени за декорация
- Стъпало 1: Младите хора биват манипулирани

Важно е да се има предвид, че това не е йерархия на участието като такова, а че степента на участие на младите хора в техните общества варира значително в различните местни контексти и може да се променя с течение на времето. Следователно съсредоточаването върху местното равнище е много важно, за да се постигне по-ефективно демократично участие на младите хора. Не е възможно просто да се прилагат на сляпо общи концепции за младежкото участие, без да се отчитат специфичните нужди и условия на всяка местна действителност.

Въз основа на тези теоретични предпоставки партньорите си сътрудничиха в разработването на **учебна програма за присъствено обучение на професионалисти, допълнена от набор от дейности, които да се прилагат на практика с цел насърчаване на демократичното мислене и противодействие на екстремистките възгледи сред младежите (интелектуален продукт 2)**. След това беше създаден допълнителен модул за това шорокообхватно обучение за професионалисти с акцент върху начините за насърчаване на здравословна и позитивна комуникация и справяне с конфликтни ситуации сред младежите (Интелектуален продукт 3).

Интелектуалният продукт 4, т.е. платформата за електронно обучение, представлява общодостъпно онлайн пространство, където всички тези образователни ресурси са свободно достъпни и могат да бъдат изтеглени от професионалисти и институции, които желаят да възприемат методологиите на REACH YOUth в работата си с млади хора. Всички материали са достъпни на английски, немски, български, испански и италиански език.

Последният интелектуален продукт на проекта, ИП5, е настоящото Ръководство за трансфер, което е достъпно и чрез платформата за електронно обучение.



Насърчаване на демократичното участие на младите хора като основен елемент на вашата организация: Предложения от разговори с местни заинтересовани страни и професионалисти

Партньорите работиха поетапно за разработването на настоящото ръководство. Първо, всички те проведоха преки интервюта със заинтересованите страни с цел да извлекат реални сценарии за антидемократични нагласи на младите хора. Избраните сценарии са защитени с анонимност и имат за цел да изградят насоки за интегриране на методологиите на ниво организация/институция. Интервюираните заинтересовани страни работят за:

- Професионални и средни училища;
- Публични или частни услуги, предоставящи психосоциална подкрепа на млади хора;
- Всяка друга група на местно ниво, която полага усилия за насърчаване и споделяне на критичното мислене и демократичното участие сред младите хора;
- Младежки центрове;
- Служби за социално подпомагане на младежи;
- Публични институции, които вземат решения (напр. общини).

Разговорите имаха за цел да съберат професионалния опит на заинтересованите страни по отношение на настоящите пропуски в демократичното участие на младите хора, какво може да се направи, за да се помогне на младите хора в неравностойно положение да бъдат по-активни, както и да дадат 2 или 3 реални примера от ежедневието си за антидемократични нагласи сред младите хора. Тези примери бяха групирани въз основа на сходствата, за да се получат 3 основни сценария на анонимни казуси, представени тук. За всеки от тези сценарии ще бъде дадено потенциално противодействие като инструмент за борба с подобни обстоятелства във вашата организация/институция.

Първо, ще бъде направен преглед на ограниченията пред участието на младите хора, посочени от интервюираните специалисти. След това ще бъдат обобщени някои от потенциалните решения, посочени от интервюираните. Накрая ще бъдат представени 3 сценария на конкретни случаи.

Следвайки убеждението ни, че младежкото участие трябва да се анализира въз основа на всеки конкретен местен контекст, анализ на нуждите, статуквото, проблемите и потенциала, тези разговори с местни заинтересовани страни и професионалисти бяха изключително разяснителни и открити, тъй като хвърлиха светлина върху реални случаи и реални причини за липсата на достъп на младите хора от среди в неравностойно положение до демократична свобода и изразяване. Като заинтересована страна от областта, тези резултати могат да ви бъдат полезни.

## Ограничения пред пълноценното демократично участие на младежите

Разговорите откриха някои основни и често срещани видове фактори, които ограничават демократичното участие на младежите в обществото или ги правят по-уязвими към антидемократични и екстремистки действия, често свързани с упражнено или преживяно насилие. Тези фактори са: 1) пребиваване извън защитеното семейно ядро и настаняване в център обикновено до 18-годишна възраст; 2) живот в селски или други изолирани райони; 3) образователните системи не отделят голямо внимание на критичното мислене като умение, което трябва да се преподава през учебния период.

Някои от интервюираните специалисти споменаха, че съществува известна дистанция между младите хора и света на политиката (това е основен аспект на демократичното участие в обществото). Тази дистанция се възприема като резултат от факта, че политиката и процесите на създаване на демокрация често се случват в затворени кръгове от политици, като вземащите решения често не успяват да "говорят с младите хора по хоризонтален



*[...] те се намират под грижите на администрацията, а не в семейство. Така че по принцип може би това, което ги държи далеч от демократичното участие, е собствената им незаинтересованост, чувството им, че не принадлежат към обществото, усещането, че всички са ги провалили. Във всеки случай за тях е сложно да се занимават с въпроса, за който говорим тук, когато трябва да мислят какво ще правят, когато навършат 18 години и трябва да напуснат центъра. Професионалист от Испания, интервюиран от Caminos*

начин".

Източник: Unsplash.com

*Критичното мислене не е част от материалите на образователната система в България. Учениците не се учат на критично мислене, няма такива дейности като дебати в българските училища, а само в чуждоезиковите британски и американски училища. Професионалист от България, интервюиран от Vimes*



*Що се отнася до критичното мислене, мисля, че образованието като цяло е ориентирано към обучение в умения за заетост и не насърчава критичното мислене - от основното до висшето образование. Професионалист от Испания, интервюиран от Caminos*

*Поради факта, че училищната система не подлежи на обсъждане и поради това не разполага с финансови средства, младите хора не могат да прилагат критичното си мислене. Липсва участие на политическо ниво, поради което например други часове на преподаване не могат да бъдат обсъждани, освен само вътрешно, но без реална възможност за изпълнение. Професионалист от Германия, интервюиран от Sozialwerk*

*Проблемът според мен е, че те [младите хора от селските райони] не смятат, че участието им е от полза, или че не се чувстват подготвени да го направят. Професионалист от Испания, интервюиран от Caminos*

## Потенциални начини, по които специалистите могат да подкрепят младежите



Източник: Unsplash.com

Във връзка с разстоянието между младежта и политическите сфери една от предложените възможности беше да се планират групови срещи между училищни класове на млади хора и градски съвети или други органи и институции, вземащи решения. Освен това някои специалисти посочиха необходимостта от по-широко гражданско образование в училищата, т.е. да се обяснява по-ясно и последователно функционирането на демократичните процеси на национално равнище и на равнище ЕС.

Беше подчертана и ролята на все по-дигитализираната комуникационна среда като основен инструмент сред младите хора. Някои специалисти предложиха вместо да се преструват, че само младите хора се адаптират към често остарелите политически системи, именно политиката да се опита да се адаптира, като използва в по-голяма степен цифровите средства за комуникация, за да достигне до младите хора.

Що се отнася до младите хора извън семейната среда, които често са настанени в общности до 18-годишна възраст, специалистите предложиха обществото да осигури по-продължителна помощ и подкрепа за тази група и след навършване на пълнолетие. Негативният резултат от внезапното спиране на подкрепата за младите хора след 18-годишна възраст е това, което ги прави по-уязвими към незаконни или противозаконни дейности, тъй като доверието в демократичните социални системи значително намалява вследствие на това, че те се чувстват изоставени и самотни.

Накрая, някои специалисти споменаха, че би било изключително важно да се осигури специално обучение на професионалистите в областта на образованието - както във формалната, така и в неформалната система - за това как да преподават демокрация и младежко участие, тъй като те често не разполагат с тези техники. В този смисъл проектът REACH YOUTH беше разглеждан като действителен отговор на местните

пропуски в подкрепата на демокрацията сред младежите. Въпреки това те споменаха, че методологиите на проекта могат да бъдат много полезни по-скоро като превантивна мярка, отколкото като решение на остри случаи на насилие или напрежение, породени от антидемократични нагласи. Ето защо работата по обучението на учителите и интегрирането на това обучение на организационно ниво става толкова важна: като начин за предотвратяване на антидемократията.

Въз основа на тези резултати сега ще бъдат представени 3 сценария на случаи в **анонимна форма**. За всеки от тях ще бъде показан и избор на възможни структурни механизми на действие за противодействие на тези сценарии. Тези сценарии са резултат от интервютата, които всички партньори проведоха със заинтересовани страни и професионалисти, така че те трябва да отразяват реални обстоятелства и пропуски в участието на младите хора в Германия, България, Испания, Кипър и Италия.

Тези сценарии отразяват три общи причини за антидемократично поведение: 1) дискриминация, основана на пол, сексуална ориентация, националност или религиозни убеждения; 2) недоверие към институциите и към всяка държавна власт като цяло, често причинено от първоначално чувство на изолация и маргинализация още от раждането; 3) фалшиви новини и дезинформация, увеличени от неправилното използване на социалните медии и цифровата среда.



### Случай 1: Дискриминация

Хипотетично местоположение: Гимназия в селски район

Иван е 16-годишен ученик в гимназия в селски район на страната си. Семейството му се идентифицира с екстремистки десни политически възгледи и някои от тях смятат, че страната им не трябва да приема чужденци, освен по икономически причини, например само за да се запълни празнината в професионалните позиции, които "не се търсят" от граждани. Никой от членовете на семейството му никога не е имал лични контакти с чужденци, а брат му редовно прави ксенофобски коментари, когато гледа новините по телевизията (като родителите никога не му противоречат). Следователно Иван е израснал с нормализирано агресивно отношение към чужденците, ксенофобски и екстремистки възгледи.

В класа му има трима ученици, чиито фамилни имена не звучат като "местни". Иван е убеден, че всички те са родени извън страната, и обикновено ги нарича "имигранти" заедно с други приятели и членове на семейството. Това, което Иван не разбира обаче, е, че и тримата ученици са родени в страната и са сънародници на Иван. Семействата им са емигрирали отдавна, поради което те живеят с ценности, имена и навици, които също произлизат от различна култура.

Една сутрин, по време на час по природни науки, учителите помолиха учениците да се разделят по двойки за едно упражнение. Тъй като всички двойки бързо се сформираха, единствената останала възможност за Иван беше да се свърже с един от тримата ученици, които обикновено нарича имигранти и с които дори не е разговарял. Незабавната му реакция беше да се подиграе на ученичката заради цвета на кожата ѝ, като каза, че е твърде тъмна, и други обидни коментари, и напълно отказа да работи в екип с нея. Въпреки че учителят обясни на Иван, че това поведение е неприемливо и неуважително, той не промени отношението си, защото семейството му винаги го подкрепя в такива ситуации и продължава да нормализира расистките възгледи.

<sup>2</sup> Всички посочени имена, както и местата, са измислени от автора и не отговарят на реални лица или ситуации, за да се защити неприкосновеността на личния живот.



Източник: Unsplash.com

## Казус 2: Недоверие към институциите

Хипотетично местоположение: „Дом за приемна грижа“

Алекс и Виктория са двама юноши, които са в приемно семейство от 12-годишна възраст поради насилие и злоупотреба в семейството. Обикновено те не се интегрират добре с другите момчета и момичета от приемното семейство, като често влизат в словесни схватки, а понякога и физически тормозят другите. Те се сближават веднага поради сходството между техните истории и травматични преживявания и поради това, че и двамата скоро са реагирали на тази травма чрез насилствено и обидно поведение.

От самото начало на опита си в приемното семейство Виктория проявява агресия и отхвърля социалните работници и психолозите, работещи в дома, въпреки че те се опитват да ѝ помогнат. Постепенно това се засилва до такава степен, че всъщност не е възможен никакъв диалог между нея и другите възрастни, тъй като понякога тя плюе по социалните работници, за да изрази гнева си.

Когато я попитаха защо им е толкова ядосана, тя отговори, че не може да им се довери, защото когато навърши 18 години, всички ще я забравят и изоставят. Вероятно като реакция на вече преживяното изоставяне, тя проявява силно недоверие към всякаква форма на институция, включително към служителите на приемна грижа.



Източник: Unsplash.com

### Казус 3: Дезинформация и фалшиви новини

Хипотетично местоположение: Студентски спортен център на университет

В местното спортно съоръжение в рамките на университетския кампус, където много студенти се събират, за да спортуват и да обядват в кафенето, през целия ден се прожектира музика и международни новини. Димитър и Мария са добри приятели още от първата година на университета и ходят заедно в кафенето, за да се насладят на почивката от занятията. На заден план се прожектират новини, както често се случва през последните години, а темата на обсъждане е пандемията COVID19. Димитър разказва на Мария, че през последната седмица е ял чеснова супа, защото е прочел, че тя е призната за ефикасна мярка за предпазване от коронавируса. Той предлага да се сварят осем скилидки чесън във вода преди лягане. Мария го пита къде е прочел това и какъв е източникът, а Димитър отговаря, че го е прочел във Facebook, но продължава да твърди, че източникът е надежден. Въпреки това той не може да каже на Мария какъв точно е бил източникът.

Двамата приятели започват да спорят, като всеки от тях защитава своята теза: според Димитър коронавирусът може да бъде ефективно излекуван и предотвратен със супа от чесън, а според Мария е абсолютно фалшиво и рисковано да не проверяваш фактите си.

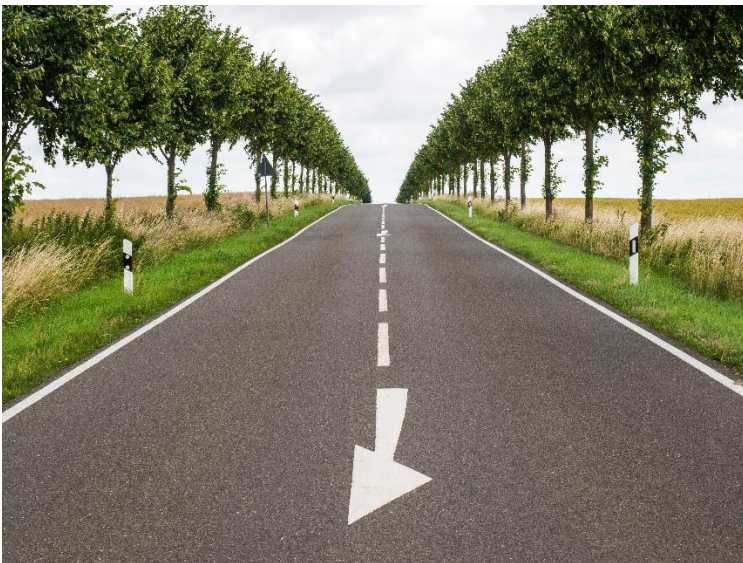
При по-нататъшното си разследване Мария открива, че публикацията във Facebook, посочена от Димитър, първоначално е била разпространена от ненаучен и ненадежден източник и че Facebook също така бързо я е маркирал с изявлението "основните твърдения в информацията са фактически неточни". Въпреки това публикацията е получила забележителен брой харесвания и положителни коментари и е била споделяна толкова много пъти, че е било практически невъзможно да се спре разпространението ѝ сред учениците.

Мария изпитва чувство на разочарование и самота, както и страх от мисълта, че в едно място на знанието, каквото според нея е университетът, може да има толкова много студенти, които не проверяват фактите и вярват във фалшиви новини с много опасни последици за здравето на мнозина, включително и за нейното.



## Интегриране на REACH YOUth във вашата организация: Предложени стъпки

Няма един-единствен или чудодееен начин за справяне със случаите, представени в трите сценария, нито бърз и лесен начин да се уверите, че вашата организация насърчава доверието в демокрацията и че хората действително ще живеят според нейните ценности. И все пак, нещо може да се направи и това е дългосрочната перспектива, върху която препоръчваме да се съсредоточите.



Източник: Unsplash.com

Представените казуси са само примери за това как антидемократичното поведение може да се прояви и разпространи в определен контекст. Като професионалист, работещ за насърчаване на демократичните ценности сред младежите, независимо от това какъв е вашият специфичен опит, може да се сетите за други примери и различни контексти. Това, което настоящият наръчник иска да ви предостави, е набор от насоки и предложения за това как да създадете **структурна, дългосрочна стратегия, за** да се уверите, че функционирането на вашата организация полага усилия за демократичност.

Партньорите на REACH YOUth проведоха интервюта със специалисти от различни области: учители и преподаватели в сферата на неформалното образование; специалисти, работещи в домове за приемна грижа; психолози; младежки работници; държавни работници или други специалисти, работещи за държавни органи в областта на благосъстоянието на младите хора. Като се има предвид разнообразието сред тези групи и уникалността на всеки професионален контекст, предложенията, предоставени в настоящия наръчник, са предназначени като основа, която ви приканваме да адаптирате към специфичните нужди и характеристики на вашата професионална среда.

За структурирането на тези насоки и предложения ще използваме трите макро-причини, подчертани в сценариите на казусите, тъй като всички те са характерни в някаква степен за повечето професионални среди. Общата цел на този набор от насоки е следователно да ви помогне да предприемете стратегия, чрез която вашата организация ще успее да се бори с **дискриминацията, недоверието към институциите и държавата и дезинформацията.**

Знаете ли, че средностатистическият човек прекарва около 90 000 часа на работното място през живота си? Това означава, че прекарваме по-голямата част от времето си между дома и работното място, което превръща последното в изключително централен и решаващ контекст за всички нас. Това е една от многото причини, поради които всички ние имаме **право да се чувстваме сигурни на работното си място**, и е важно организациите, институциите и компаниите да дадат своя принос за гарантиране на това право, като превърнат работното място в среда, в която се предотвратяват дискриминацията и дезинформацията. От своя страна, осъзнаването, че институциите и организациите са добавили насърчаването на демократичните ценности към своите политически приоритети, също ще повиши доверието към държавата и към вашата система за социално осигуряване. Насърчаването на демокрацията в крайна сметка означава насърчаване на колективното благосъстояние чрез усилията на всеки отделен човек.

1. Уверете се, че ясно сте определили процедурите и правилата в писмената си политика за насърчаване на демокрацията.<sup>3</sup>

Обяснимо е, че в зависимост от професионалния и социалния контекст съществуват големи различия между писмените политики за благосъстояние и защита на правата на работниците и служителите. Като цяло обаче вашата политика трябва да има нулева толерантност към всяка форма на антидемократично отношение или поведение. Следователно първата полезна стъпка е да подчертаете в писмената си политика правото на вашите специалисти и бенефициенти да присъстват в безопасна среда, в която техните умения и желания се вземат предвид. Освен това може да бъде полезно да насърчите вашите работници и бенефициенти да участват в процеса, което означава, че всеки има роля в осигуряването на възможно най-демократична среда. На практика това означава да се предоставят ясни насоки за това как хората могат да докладват за неправомерно поведение, като същевременно се защитава тяхната поверителност.

Предлагаме ви да включите в писмената си политика всички или част от разработените от REACH YOUth материали и инструменти. Например може да искате официално да включите в политиката си възможността вашите специалисти да имат достъп до **платформата за електронно обучение на REACH YOUth**, където могат

---

3

<https://www.easylama.com/blog/prevent-discrimination-in-the-workplace>

да се ползват различни дейности и материали за справяне с антидемократичността на работното място.

## 2. Образовайте, образовайте, образовайте!

Обучението на вашите работници и бенефициенти относно демокрацията, нейното значение и рисковете, свързани с антидемократичното поведение, е ключов фактор и една от целите, които вашата организация със сигурност може да постигне както в краткосрочен, така и в дългосрочен план. Уверете се, че всички хора, ангажирани с вашата организация, са напълно информирани и обучени за политиките на вашата организация по отношение на зачитането на демократичните ценности и нагласи, както и за конкретните процедури за докладване на твърдения. Това е особено спешно за онези специалисти във вашата организация, които заемат ръководна или друга надзорна длъжност, тъй като те често са медиатори към вашите бенефициенти и други работници.

REACH YOUth разработи **набор от интервенции за демокрация**. Може да ви бъде от полза да използвате някои или всички образователни ресурси и практически дейности, включени в него, като част от процеса на обучение на професионалисти. Ще откриете, че предложените дейности и методи могат да бъдат адаптирани към различни професионални сценарии и целеви групи, като общото между тях е, че са лесни за използване.

## 3. Въвеждане на ясен процес за решаване на антидемократични случаи

Нека вземем примера с дискриминационното поведение в класа от сценарий 1. В този случай въпросът, който трябва да си зададем, е какво може да направи училището - като добре структурирана система с пирамида от професионалисти - за да подкрепи учителите и възпитателите, които се справят с дискриминацията, както и учениците, които са въввлечени в процеса? Всяко лице, което смята, че е дискриминирано - като ученика с мигрантски произход, на когото се е подигравал Иван - трябва да има ясна представа на кого да докладва за този случай в рамките на организацията, например на екипа на отдел "Човешки ресурси" или на здравната служба. Не само това, важно е те да знаят, че докладването ще бъде поверително, което означава, че няма да понесат никакви по-нататъшни негативни последици за това, че са изразили своето мнение за нарушаване на правата на човека. По подобен начин за учителя, който е трябвало да се справи с това обстоятелство, ще бъде от голяма полза да знае, че има екип, към който може да се обърне, за да обсъди потенциални решения на проблема и да обмени подобен опит с колегите си. И накрая, писмените политики биха могли да включват и процедури за обучение и подкрепа на извършителите на антидемократично поведение за промяна на нагласите им към по-здравословни и уважителни начини на действие. Наказанието не винаги е решение!

В тази връзка за вашата организация може да бъде изключително полезен достъпът до **допълнителния модул за комуникация и разрешаване на конфликти**, който

партньорите разработиха съвместно с REACH YOUth. Още веднъж, съдържащите се в него модули и методологии могат да бъдат валиден инструмент за решаване на антидемократични казуси във вашата организация, както и образователен ресурс, който да използвате както с вашите работници, така и с целевите групи.


#### 4. Подпомагане на управленския и надзорния екип чрез обучение за меки умения

Меките умения често се подценяват, особено в професионална среда, където се изискват технически и високоспециализирани умения. Въпреки това те могат да представляват ценен инструмент за успешно справяне с антидемократичното поведение. Поради тази причина е важно писмената ви политика да предвижда и съобразено с конкретните нужди, и редовно обучение на вашите ръководни и/или контролни служители по меки умения. Това може да им помогне да се справят с подчинените си, както и с бенефициентите, по уважителен начин, тъй като антидемократично поведение може да възникне и между колеги. Като цяло е важно хората на всички стъпала на вашата организация да бъдат надлежно обучени на демократични техники, антидискриминационни инструменти и те трябва да знаят какво предвижда вашата политика за предотвратяване или решаване на антидемократични казуси.


#### 5. Включете вашите специалисти и бенефициенти

Вместо да мислите за политиката си като за нещо, което пасивно се предоставя на вашата организация и бенефициентите, опитайте се да преосмислите процеса като процес на участие, в който всеки (или почти всеки!) може да има думата. Това не означава, че трябва да се консултирате с всеки един човек във вашата организация, преди да определите писмена политика за демокрация за вашата организация. Това просто означава, че можете (и трябва) редовно да я преразглеждате въз основа на средствата за комуникация с участието на вашите хора. Това може да се изразява в дейности за сплотяване на екипа и/или фокус групи, провеждани например два пъти годишно, както с работещите, така и с бенефициентите, като се избират по-малки групи за обсъждане на плюсовете и минусите на текущите политики, както и на по-нататъшните нужди, като се обръща специално внимание на неудовлетворените такива. Участието в този процес има потенциала да повиши общото чувство за сигурност и разбиране, което от своя страна е предпоставка за по-демократична организация на труда и работна среда.

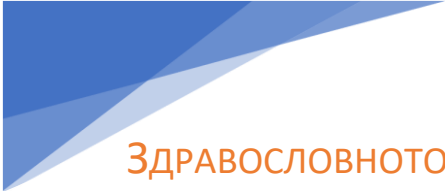
Следователно в обобщение:




УВЕРЕТЕ СЕ, ЧЕ ВАШАТА  
ДЕМОКРАТИЧНА ПОЛИТИКА Е  
ЯСНА ЗА ВСИЧКИ И СЕ  
ПРЕРАЗГЛЕЖДА РЕДОВНО.




НУЛЕВА ТОЛЕРАНТНОСТ КЪМ  
АНТИДЕМОКРАТИЧНО  
ПОВЕДЕНИЕ.




ЗДРАВΟΣЛОВНОТО РАБОТНО  
МЯСТО Е И ПРОДУКТИВНО  
РАБОТНО МЯСТО



ВКЛЮЧЕТЕ РАБОТНИЦИТЕ И  
БЕНЕФИЦИЕНТИТЕ СИ В  
ДЕМОКРАТИЗИРАНЕТО НА  
ОРГАНИЗАЦИЯТА СИ



ПОЗВОЛЕТЕ НА ВАШИТЕ  
РАБОТНИЦИ И  
БЕНЕФИЦИЕНТИ ДА  
РАЗРЕШАВАТ  
АНТИДЕМОКРАТИЧНИ  
СЛУЧАИ ПО БЕЗОПАСЕН  
НАЧИН.



ОБРАЗОВАЙТЕ И ОБУЧЕТЕ  
ПРОФЕСИОНАЛИСТИТЕ И  
БЕНЕФИЦИЕНТИТЕ СИ НА  
ДЕМОКРАТИЧНО ПОВЕДЕНИЕ

## Заклучение



Източник: Unsplash.com

Проектът REACH YOUth е насочен към запознаване на младите хора с основните ценности на демокрацията. Многото предизвикателства, пред които е изправена нашата младеж, и цялостното намаляване на доверието в институциите са опасни тенденции, които все повече засягат младите хора. Те престават да вярват в демокрацията и активното участие като средство за подобряване на живота и общността си. Вследствие на това те могат дори да се поддадат на антидемократични възгледи и опасни политически групи.

В продължение на две години и половина партньорите работиха заедно, съчетавайки своя опит и отдаденост, за да разработят практически методи и инструменти, които могат да бъдат използвани от професионалистите с цел насърчаване на демокрацията и предотвратяване на антидемократични нагласи сред младите хора, с особено внимание към младежите в риск от социална маргинализация. Въз основа на признанието, че предотвратяването на антидемократичните нагласи сред младежите трябва да бъде общо и групово усилие и че професионалните среди са структурирани системи, чиито политики могат да предоставят осезаеми ресурси както на професионалистите, така и на бенефициентите, този наръчник беше замислен и по-късно разработен и като средство, което да помогне на организациите и институциите да интегрират методологиите на проекта на системно ниво.

Следователно настоящият наръчник е предназначен за допълнителен инструмент, който да се използва в комбинация с методологиите и техниките на Комплекта за намеса в областта на демокрацията и Допълнителния модул за комуникация и конфликти. Всички материали са достъпни безплатно чрез [уебсайта на проекта](#) и платформата за електронно обучение. Включените тук предложения са основа, с която можете да започнете, и можете да ги адаптирате към специфичните нужди и условия на вашата организация/институция/професионална среда.