



Training for Youth professionals working in multicultural settings

YOUTH CONNECTIONS
Marca, 2021



Spolufinancované z
programu Európskej únie
Erasmus+

merseyside
EXPANDING
HORIZONS



Promimpresa

active
youth

aproximar
COORDINATOR DE QUALIDADE SOCIAL, CRL

icep



Spolufinancované z
programu Európskej únie
Erasmus+

Tréningové moduly Balík

Číslo projektu 2019-2-UK01-KA205-062270

Partneri

Merseyside Expanding Horizons Limited Spojené kráľovstvo (koordinátor)

AGIS, NOTE et INNOVE Francúzsko

Promimpresa SRL Taliansko

Asociacija "Aktyvus launimas" Litva

Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social Portugalsko

ICEP s.r.o. Slovensko

Autori a prispievatelia

Maria Szilard, Alice Mechoulam, Sarah Harou (AGIS, NOTE et INNOVE - Francúzsko)

Cinzia Miatto, Anna Bellan and Marta Lázaro Echavarren

(Merseyside Expanding Horizons - Spojené kráľovstvo)

Augustas Romanovskis, Adriana Lavrukaitytė (Aktívna Mládež - Litva)

Patrícia Gonçalves, Joana Portugal and Tiago Leitão (Aproximar - Portugalsko)

Beniamino Torregrossa (Promimpresa - Taliansko)

Marta Rakociova, Aldo Riggi (ICEP - Slovensko)

Dátum vydania

Marca 2021

Website

<https://www.youth-connection.eu/>

Tento projekt bol financovaný s podporou Európskej komisie v rámci programu E+. Predložená publikácia obsahuje výlučne názory autora a Komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií, ktoré sú v nej obsiahnuté.



OBSAH

1. Úvod do projektu a predstavenie balíka.....	6
1.1. Partneri.....	8
1.1.2. Merseyside Expanding Horizons	8
1.1.3. Active Youth	8
1.1.4. ANI-International.....	8
1.1.5. Aproximar.....	8
1.1.6. ICEP	8
1.1.7. Promimpresa.....	8
2. Rola moderátora / ako moderovať.....	11
3. Tipy na aktivity pre mladých ľudí	13
4. 10 modulov.....	17
4.1. Rodová rovnosť.....	17
4.1.1. Úvod.....	17
4.1.2. Európsky rámec.....	19
4.1.3. Prekážky a výzvy	19
4.1.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí	19
4.2. Sociálno-ekonomické zázemie: Vzdelávanie a zamestnanosť	19
4.2.1. Úvod.....	19
4.2.2. Európsky rámec	21
4.2.3. Prekážky a výzvy.....	22
4.2.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí.....	23
4.3. Kultúrny šok a medzikultúrne prispôsobenie sa	23
4.3.1. Úvod.....	23
4.3.2. Európsky rámec	25
4.3.3. Prekážky a výzvy.....	26
4.3.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí.....	27

4.3.5. Kuriozity	26
4.4. Nenávistné verbálne prejavy a tolerancia	28
4.4.1. Úvod	28
4.4.2. Európsky rámec	29
4.4.3. Prekážky a výzvy	29
4.4.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí.....	30
4.4.5. Kuriozity	31
4.5. Nenávistné verbálne prejavy a tolerancia	32
4.5.1. Úvod	32
4.5.2. Európsky rámec	32
4.5.3. Prekážky a výzvy.....	33
4.5.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí.....	34
4.6. Náboženstvo.....	35
4.6.1. Úvod.....	35
4.6.2. Európsky rámec	35
4.6.3. Prekážky a výzvy.....	36
4.6.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí	36
4.7. Ľudské práva a právne predpisy.....	37
4.7.1. Úvod.....	37
4.7.2. Európsky rámec.....	38
4.7.3. Prekážky a výzvy	41
4.7.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí	41
4.8. Migrácia a kultúrna rôznorodosť.....	42
4.8.1. Úvod.....	42
4.8.2. Európsky rámec	43
4.8.3. Prekážky a výzvy.....	44
4.8.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí	44
4.9. Medzikultúrna komunikácia	44
4.9.1. Úvod.....	46
4.9.2. Európsky rámec	48

4.9.3. Prekážky a výzvy.....	48
4.9.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí	49
4.10. Jazyková rozmanitosť.....	49
4.10.1. Úvod	50
4.10.2. Európsky rámec	51
4.10.3. Prekážky a výzvy	52
4.10.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí	52
5. Osvedčené postupy.....	53
5.1. Vo Francúzsku (ANI)	53
5.2. V Taliansku (Promimpresa).....	54
5.3. V Litve (Active Youth)	56
5.4. V Portugalsku (Aproximar).....	59
5.5. V Spojenom kráľovstve (MEH).....	60
6. Rozprávanie príbehov (ako používať rozprávanie na moderovanie multikultúrnych skupín mladých ľudí).....	63
7. Školiace činnosti	65
7.1. Rodová rovnosť.....	65
7.2. Sociálno-ekonomické zázemie: vzdelávanie a zamestnanosť.....	67
7.3. Kultúrny šok a medzikultúrne prispôsobenie	69
7.4. Identita, rôznorodosť a diskriminácia.....	72
7.5. Nenávistné verbálne prejavy a tolerancia	74
7.6. Náboženstvo	77
7.7. Ľudské práva a právne predpisy.....	80
7.8. Migrácia a kultúrna rôznorodosť / povedomie.....	83
7.9. Medzikultúrna komunikácia	86
7.10. Jazyková rozmanitosť.....	89
8. Slovník	93
9.Literatúra	97

1. Úvod do projektu a predstavenie balíka



Youth Connections je súčasťou programu Erasmus KA2+, ktorý spája 6 krajín Európskej únie (Spojené kráľovstvo, Taliansko, Francúzsko, Slovensko, Litvu a Portugalsko). Zameriava sa na vytváranie silných väzieb medzi mladými utečencami, žiadateľmi o azyl, prisťahovalcami a európskou mládežou prostredníctvom tvorivej práce a inovatívnych kultúrnych aktivít zameraných na podporu sociálneho začlenenia. Toto premostenie s mládežou žijúcou v EÚ im umožní nadviazať rovnocenný medzikultúrny dialóg, urobí ich otvorenejšími a dopomôže k vzniku sociálnejšieho inkluzívneho spoločenstva mladých. Zameraním projektu je zvyšovanie povedomia o súčasnej situácii nových prisťahovalcov a otázkach sociálneho začlenenia v ich domovských, ako aj hostiteľských krajinách v celej EÚ. Tieto tvorivé a kultúrne činnosti zároveň podporia sociálnu integráciu nových prisťahovalcov v danom prostredí pri práci na konkrétnych témach sociálneho začlenenia súvisiacimi s problematikou integrácie. Napríklad vyučovanie rovesníkmi bude zahŕňať kultúrne výmeny medzi účastníkmi, ktoré im umožnia bližšie spoznať rôzne kultúry, náboženstvá a iný životné štýly.

Partnerstvo Youth Connections sa usiluje o vytvorenie efektívnych výstupov, ako je napríklad vývoj súčasného balíka výcvikových modulov, ktorý má slúžiť ako pomôcka pre odborníkov pracujúcich s mladými multikultúrnymi skupinami, pri riešení a poskytovaní účinnej podpory mladým, napríklad prisťahovalcom a osobitne utečencom a žiadateľom o azyl.

Niektoré z problémov, ktorým čelia multikultúrne skupiny mladých ľudí súvisia s ekonomickými problémami, rodovou rovnosťou, kultúrnou a jazykovou rozmanitosťou, náboženskou neznášanlivosťou a ľudskými právami. Práve na



tieto témy sa chce tento dokument zamerať.

Predkladaný súbor výcvikových modulov má byť odpoveďou na potreby profesionálov a pracovníkov s mládežou, ktorí každý deň prispievajú k zvyšovaniu dopadu združení na podporu rozmanitosti a sociálneho začlenenia cieľovej mládeže. Vďaka Fokusovej skupine s profesionálmi sa podarilo zosumarizovať prekážky a výzvy, ktorým pracovníci s mládežou obvykle čelia, ako aj aktivity, ktoré by uvítali vo svojich združeniach. Tento balík predstavuje súbor nástrojov, učebných modulov, kurzov a metodík, ktoré majú usmerniť pracovníkov s mládežou (učiteľov, sociálnych pracovníkov, školiteľov) pri moderovaní efektívneho a kvalitného vyučovania rovesníkmi v rámci malých multikultúrnych skupín (mladých Európanov a prisťahovalcov/utečencov). Moduly odbornej prípravy uvedené v tomto dokumente sú založené na podpore multikultúrnej výmeny prostredníctvom kreatívnych metód učenia sa, zdieľania, diskusie a rozprávania príbehov, ktoré prispievajú k rozmanitosti a sociálnemu začleneniu popri budovaní povedomia o spoločných hodnotách slobody, tolerance a rešpektovania ľudských, sociálnych a ekonomických práv.

Tieto moduly majú slúžiť na podporu sociálnej súdržnosti medzi mladými Európanmi a mimoeurópskymi obyvateľmi prostredníctvom posilňovania zručností a schopností pracovníkov s mládežou, ktoré im, aj cieľovej mládeži, umožňujú rozvíjať spoločné rámce a postupy propagujúce nediskriminačné správanie a vzájomný rešpekt.

Štruktúra manuálu:

1. Najprv ponúkame prehľad úloh moderátora a rôzne tipy na aktivity s mládežou online a osobne. Potom načrtneme teoretický rámec 10 rôznych tém týkajúcich sa migrácie, integrácie a diskriminácie. V 10 moduloch, od rodovej rovnosti, po jazykovú rozmanitosť, špecifikujeme európsky rámec, prekážky, výzvy a relevantnosť tém v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí.
2. Následne predstavíme rôzne osvedčené postupy každej partnerskej krajiny a poskytneme pracovníkom s mládežou rôzne vzdelávacie aktivity čerpajúce z tém v prvej časti príručky. Okrem toho táto časť obsahuje pokyny, ako používať rozprávanie príbehov na moderáciu multikultúrnych skupín mladých ľudí.
3. V glosári na konci príručky nakoniec uvedieme definície najdôležitejších použitých pojmov (napr. kultúra, rozmanitosť atď.).

1.1 Partneri



1.1.1. Horizons Merseyside Expanding Horizons (Koordinátor) pomáha rôznym skupinám, ktoré čelia sociálnemu vylúčeniu v komunite a trpia izoláciou. Riešia konkrétne prekážky a osobitné potreby. Veria v spoločensky inkluzívnejšiu spoločnosť.

Prispievatelia



1.1.2. Active Youth je združenie, ktoré spája mladých lídrov, činiteľov a mysliteľov s cieľom vytvoriť vplyv a príležitosti pre mládež a komunity, ktoré potrebujú vytvoriť rozvinutejšiu a integrovanejšiu spoločnosť.



1.1.3. ANI-International je združenie, ktoré pôsobí v oblasti občianstva, vzdelávania, podpory medzikultúrnosti, identity, profesionálnej integrácie a medzinárodnej solidarity. Jeho cieľom je pomáhať všetkým zraniteľným skupinám – najmä mladým ľuďom, ženám, migrantom a jednotlivcom z predmestí vo Francúzsku, Európe a Afrike..



1.1.4. Organizáciu Aproximar založila v roku 2006 skupina odborníkov. Jej cieľom je zvýšenie sociálneho začlenenia. Organizácia verí v rovnosť príležitostí a získavanie nových kompetencií pre ľudský rozvoj za účelom vytvorenia inovatívnych spoločností.



1.1.5. ICEP je skratka pre European Institute for Certification of Personnel (Európsky inštitút pre certifikáciu personálu). ICEP prispieva k európskej certifikácii tak, že legitimizuje skúsenosti z dobrovoľníckej praxe a zvyšuje dôveryhodnosť pre trh práce poskytovaním certifikátov.



1.1.6. Cieľom Promimpresy ako školiaceho strediska je posilniť schopnosti jednotlivcov a prispieť tak k obohateniu ich životov. Do svojej obchodnej stratégie integruje otázky životného prostredia, etiky, ochrany spotrebiteľa a ľudských práv a šíri osvedčené postupy prostredníctvom integrácie sociálnej zodpovednosti podnikov do vzdelávania, odbornej prípravy a výskumných činností.

2. Rola moderátora /ako moderovať



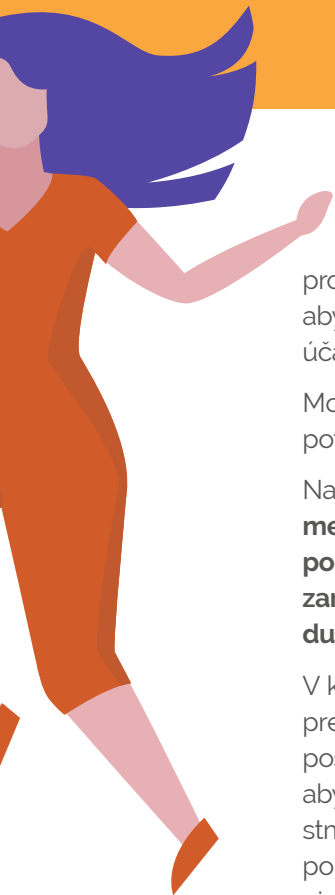
Pre pracovníkov s mládežou je vykonávanie štruktúrovaných vzdelávacích aktivít a moderovanie skupín a workshopov pravidelnou súčasťou práce. Tento tréningový manuál ponúka usmernenia a užitočné tipy na aktivity pre mládež online a osobne, ktoré boli zhromaždené prostredníctvom súboru cieľových fokusových skupín uznávaných vo všetkých partnerských krajinách.

Moderovanie aktivity spočíva hlavne v poskytovaní služieb iným, pretože najdôležitejšou úlohou moderátora je správne usmerniť aktivitu, a to tak, že účastníkov prevedie do procesu učenia sa, čím zabezpečí, že všetci v skupine sa môžu zapojiť a rozumejú tomu, čo sa deje. Moderátor musí ovládať rôzne techniky a disponovať spoločenskými zručnosťami, aby účinne zabezpečil kvalitu procesu v skupine mládeže, s ktorou pracuje. Jednou z hlavných funkcií moderátora a jeho tímu (ak nejaký má), je zabezpečiť, aby mala skupina neustále správne zameranie a smer (na základe stanovených cieľov aktivity) a zároveň zabezpečiť aktívnu účasť všetkých členov skupiny.

Moderovanie zahŕňa priame a / alebo nepriame zapojenie sa do aktivity. Je dôležité, aby moderátor slúžil ako neustály pomocník, ktorý je účastníkom k dispozícii na zodpovedanie ich otázok, a aby poskytoval techniky a praktické nástroje na riešenie problémov alebo rozhodovanie. Moderátor však musí byť opatrný, aby **neovplyvňoval výsledok, inak by to mohlo ohroziť kvalitu práce**. Jeho úlohou je jednoducho venovať pozornosť skupinovej dynamike, teda spôsobu vzájomnej interakcie účastníkov, monitorovať celý proces a viesť účastníkov prostredníctvom štruktúrovaných a interaktívnych aktivít.

Aby moderátor mohol kvalitne moderovať, musí sa cítiť pohodlne a byť oboznámený s metodikami team-buildingu, skupinovými procesmi a dynamikou. Tieto zručnosti sú nevyhnutné na zabezpečenie kvalitného vedenia skupiny pri plnení úloh, ako aj na pridelovanie úloh, čo tvorí základné komponenty pre team-building. Ak musí moderátor zasiahnuť, je dôležité udržať záujem skupiny, budovať súdržnosť a zabezpečiť plnenie úloh. V kontexte projektu Youth Connections musia pracovníci s mládežou venovať osobitnú pozornosť kultúrnemu zázemiu účastníkov, ich rozdielom a potenciálnemu predošlému napätiu (politickému, náboženskému a sociálnemu), a snažiť sa ich prekonať.

Zároveň je dôležité, aby moderátor účastníkov zaujal pomocou interaktívnych



prostriedkov- napríklad bude mať zaujímavé a estetické slidy prezentácie namiesto toho, aby podával iba ústne informácie. Takýmto spôsobom je možné udržiavať pozornosť účastníkov, podnietiť ich, aby sa zapájali a učili.

Moderátor musí nakoniec zozbierať a vyhodnotiť výsledky, identifikovať akékoľvek potenciálne problémy a uviesť a prísť s návrhmi na zlepšenie.

Na záver môžeme povedať, že moderátor **poskytuje potrebné nástroje, techniky a metodiky, ktoré skupine umožňujú pozitívne a efektívne výsledky práce vykonanej počas stanovených aktivít. Musí vykazovať emočnú inteligenciu a zvládanie stresu, aby zaručil, že každý v skupine využije svoj plný potenciál. Zároveň musí udržiavať tímového ducha a súdržnosť skupiny objasňovaním, komunikáciou a vedením.**

V kontexte pandemickej situácie musia byť moderátori schopní viesť skupinové stretnutia prevažne online. Online platformy ponúkajú veľa nástrojov, ktoré uľahčujú moderátorom poskytovanie informácií a zapájanie účastníkov do stanovených aktivít. Je nanajvýš dôležité, aby v tejto súvislosti moderátor výslovne ľudí vyzval, aby počúvali, alebo hovorili, napríklad stmením alebo vytvorením „sekcí fóra“ v rámci hlavnej online relácie, aby sa účastníci cítili pohodlnejšie a aby sa navzájom rešpektovali a počúvali. Moderovanie v týchto podmienkach nie je ľahká úloha a vyžaduje si veľkú flexibilitu a porozumenie, hlavne keď sa snažíte zaujať mladé publikum. Moderátor preto musí byť schopný spravovať a viesť online fórum a poskytovať praktické nástroje, aby tak zabezpečil kvalitu moderovania prostredníctvom využívania techník, metodík a rád. V nasledujúcej časti príručky nájdete praktické tipy na aktivity pre mladých ľudí osobne aj online.

Vzhľadom na to, že **rola moderátora** má rôzne charakteristiky, v nasledujúcej tabuľke sme zhrnuli hlavné úlohy a zručnosti a ich definíciu:.

- **Pôsobiť ako konzultant** pri navrhovaní stretnutí so špecifickým zameraním alebo cieľmi;
- **Poradenstvo** s cieľom využitia plného potenciálu skupín a všetkých účastníkov;
- **Poskytnúť** procesy, nástroje, metodiky a techniky, ktoré umožňujú rýchle a efektívne plnenie úloh v skupine;
- **Udržiavať** skupinové stretnutie a / alebo formáciu na správnej ceste v súlade s všeobecnými cieľmi daného stretnutia;
- **Pomoc** pri riešení konfliktov ;
- **Vyžadovať** zapojenie všetkých účastníkov, s cieľom využitia celého potenciálu skupiny;
- **Organizovať** prácu a úlohy skupiny;
- **Zabezpečiť**, aby boli na konci aktivity dosiahnuté stanovené ciele;
- **Poskytnúť** štruktúru pre skupinovú;
- Byť **empatický a chápaný**;
- Byť **zábavný**;
- **Riadiť pracovné podmienky** (priestor a čas);
- **Zhromažďovať** výsledky, **identifikovať** problémy a **navrhovať** vylepšenia



3. Tipy na aktivity pre mladých ľudí



Zaujať mladých ľudí ako moderátor môže byť ťažkou úlohou, pretože školské a mimoškolské aktivity zohrávajú v ich živote veľkú úlohu. Je preto ťažké upútať ich pozornosť a upriamiť ich sústredenie na ďalšie učebné aktivity. Cieľom tejto príručky je však poskytnúť návod na prekonanie možných výziev a prekážok. Nižšie uvádzame niekoľko strategických aktivít pre skupinu mladých ľudí (osobne aj online).

Všeobecné tipy týkajúce sa aktivít:

1. Využívajte neformálne metodiky, vďaka ktorým sa mládež často cíti uvoľnenejšie a viac docenená. Po vyučovaní v škole nemajú záujem zúčastňovať sa činností, kde musia sedieť a počúvať ako v triede. Preto by mali byť aktivity čo najdynamickejšie a najzábavnejšie.
2. Aktivita môže pripomínať to, čo mladí vidia, hrajú, o čom sa rozprávajú, alebo čo robia vo svojom každodennom živote. Cieľom je vybudovať činnosť zaoberajúcu sa niečím blízkym k ich realite, aby sa cítili bezpečne, sebavedomo a mali chuť sa zapojiť. Ak ich zaujíma futbal, alebo sa radi bicyklujú alebo korčuľujú, ide o relevantnú informáciu, ktorú treba využiť ako podnet k zapojeniu sa do aktivít.
3. Aktivita musí obsahovať určité posolstvo a mať reálny dopad (môže byť emocionálny alebo fyzický) na prostredie mládeže. Práve takýmto spôsobom sa podarilo Hnutiu proti klimatickým zmenám zapojiť mládež do svojich demonštrácií. V tom čase neexistovalo veľa aktivít pre mládež, ktoré by im umožnili uvedomiť si dopad klimatických zmien. Keď si však uvedomili význam a rozmery situácie a aký veľký vplyv bude mať na ich budúcnosť, rozhodli sa pripojiť sa k hnutiu.



Aktivity pre mladých ľudí pri osobnom stretnutí:

Rozdelenie skupiny:

pri delení účastníkov do skupín by ste mali zvážiť, čo od nich vyžadujete a prispôbiť tomu veľkosť skupiny.

- Páry alebo malé skupiny: keď sa účastníci navzájom spoznávajú alebo si vymieňajú osobné skúsenosti - dobrá stratégia, pri ktorej sa každý dostane k slovu.
- Malé skupiny: na precvičovanie zručností.
- Celá skupina: vhodná pri väčších diskusiách, predstavovaní a zhrnutí témy. Členom skupiny umožní navzájom sa spoznať a rozvíjať svoje nápady.

Príprava miestnosti a technická príprava:

Využitie okrúhlych stolov (v tvare U) pomáha stimulovať chuť zapájať sa. Okrem toho, ak je to možné, vopred skontrolujte audiovizuálne vybavenie, aby ste si boli istí, že nebudete mať technické problémy. Vždy si však pripravte aj plán B.

Zapojte mladých ľudí ako svojich pomocníkov:

Aj keď môžu byť pracovníci s mládežou sami mladí, vekový rozdiel môže často predstavovať prekážku. Skúsenosti ukazujú, že pozornosť mladého publika, napríklad v škole alebo mládežníckom centre sa zvyšuje, ak sa aktivity alebo stretnutia zúčastnia mladí dobrovoľníci. Pracovníci s mládežou by preto mali zapojiť mladých miestnych dobrovoľníkov. Okrem toho účasť na takýchto aktivitách s mladými rovesníkmi tiež predstavuje pre dobrovoľníkov veľkú príležitosť. Interakcia medzi dobrovoľníkmi a mladými ľuďmi je nevyhnutná na to, aby sa cítili do aktivít skutočne zapojení. Navyše je ľahšie podnietiť motiváciu, keď sa môžu s organizátorom stotožniť.

Budovanie individuálneho prístupu:

Vo väčšine prípadov je predstavenie témy novej cieľovej skupine najvhodnejšie uskutočniť v menších skupinách. Minimalizuje prípadný nezáujem a vytvára osobnejší prístup. Napríklad je lepšie mať menšiu skupinu, kde sa však členovia aktívne zapájajú, než mať veľkú skupinu, ktorej členovia sa zapájajú menej. Je dôležité vybudovať pocit zodpovednosti a vyvolať individuálny záujem, napríklad motivovaním mládeže k tomu, aby sa stala koproducentmi, ktorí moderátorovi pomáhajú s aktivitami.

Budovanie dôvery:

Ide o veľmi dôležitý, ale chýlostivý krok, pretože dôveru je ľahké stratiť. Je to dlhý proces, ktorý si vyžaduje úprimnosť a transparentnosť o aktivitách a ich výsledkoch. Je dôležité vyhnúť sa prázdny sľubom alebo nereálnym očakávaniam a je potrebné čeliť možným výzvam, s ktorými sa môže mládež počas projektu stretnúť.

Aktívne zapojenie mladých ľudí:

Základným kritériom je zabezpečiť, aby sa mladí ľudia aktívne zapájali počas celého trvania aktivity. Využite ich záujmy a motiváciu ako odrazový mostík a pridajte každému. Je tiež dôležité vysvetliť im príležitosti, ktoré im aktivita ponúka počas ich zapojenia v projekte bez toho, aby bol na nich vyvíjaný prílišný tlak. Pracovníci s mládežou musia mať jasno ohľadne pridelených úloh a zodpovednosti, ale neočakávať, že ich mladí ľudia okamžite pochopia.

Funkčné hranie:

dobrý nástroj, ktorý dáva mladým ľuďom príležitosť na precvičenie rôznych zručností - môžu byť vopred pripravené alebo improvizované v závislosti od cieľov aktivity. [Kontrolný zoznam funkčných hier: <http://actforyouth.net/resources/yd/roleplay-checklist.pdf>]

Aktivity pre mladých ľudí online:

Súčasná pandémia predstavuje pre odvetvie práce s mládežou nové výzvy. Naučiť sa, ako osloviť a zaujať mladých ľudí online sa javí byť efektívnou zručnosťou. Keďže je momentálne zložitá fyzicky sa stretávať, online stretnutia a formácia sa javia ako najlepšie riešenie. Je dôležité poznamenať, že predkladané stratégie je nutné prispôbiť podľa cieľov, tradícií a právnych predpisov každej krajiny.

Zoznam tipov pre pracovníkov s mládežou, ktorí sa venujú mladým ľuďom online :

- **Použite viacero platforiem na komunikáciu** a uľahčenie interakcie (Zoom, WhatsApp a ďalšie sociálne médiá) - napr. : Otázky a odpovede o príbehoch z Instagramu, organizovanie živých vysielaní na Instagrame, kde sa účastníci môžu priamo zapájať a reagovať, vytvorenie chatovacích skupín na WhatsAppe, vyvíjať aktivitu na Facebooku, organizovať stretnutia prostredníctvom platformy Zoom atď.)
- **Nastavte správne podmienky v rámci platformy Zoom**, napríklad zabráňte ľuďom v odosielaní súkromných správ v Zoomovom chate [Zoznam tipov špecifických pre túto platformu: <https://www.youthaccess.org.uk/news-and-events/latest-news/post/43-10-tips-for-facilitation-zoom-meetings-with-young-people>]
- **Vydať jasné pokyny** ohľadne online nástrojov a poskytnite účastníkom dostatok času, aby si ich mohli nastaviť a naučiť sa s nimi pracovať.
- **Predložte im dostupné služby podpory** (ohľadne duševného zdravia atď.), aby bola jasná prítomnosť silného podporného systému, na ktorý sa tiež môžu obrátiť (dôležité je zvyšovanie povedomia a poskytovanie telefonických kontaktov na organizácie poskytujúce pomoc a bezpečných webových stránok).
- **Hrajte a vysielajte hry online:** kombinácia spolupráce a zábavy. Pracovník s mládežou koordinuje a zabezpečuje bezpečné prostredie a dodržiavanie pravidiel.
- **Využite „sledovacie večierky“:** pre videá na youtube, filmy a seriály na Netflixe atď. Sledovacie večierky môžu byť pre mládež veľmi zábavným nástrojom, a spôsobom ako skupine predstaviť určité témy.
- **Vytvorte podcast:** Podcasty sú rastúcim trendom, väčšinou medzi mladými ľuďmi. Ak sa skupina nemôže stretnúť, podcasty sú dobrou alternatívou k poskytnutiu voľného priestoru, v ktorom môžu byť mladí ľudia kreatívni, vyjadriť svoje názory a medzi sebou diskutovať. Aby sa zabezpečila určitá štruktúra, bolo by vhodné zvoliť pre každú epizódu podcastu konkrétnu tému.

4. 10 modulov

4.1. Rodová rovnosť

4.1.1. Úvod

Rodová rovnosť „predstavuje rovnaké práva, zodpovednosti a príležitosti pre ženy a mužov, dievčatá a chlapcov. Rovnosť neznamena, že ženy a muži sa stanú rovnakými, ale práva, zodpovednosti a príležitosti žien a mužov nebudú závisieť od toho, či sa narodili ako muži alebo ženy. Rodová rovnosť znamená, že sa berú do úvahy záujmy, potreby a priority žien a mužov, pričom sa berie do úvahy rozmanitosť rôznych skupín žien a mužov. Rodová rovnosť nie je problémom žien. Práve naopak- mala by sa týkať tak mužov, ako aj žien a podnietiť ich angažovanosť (Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, 2019).

Táto všeobecná definícia nám dáva obraz o tom, čo je rodová rovnosť a prečo je mimoriadne dôležitá pre všetkých členov spoločnosti bez ohľadu na ich pohlavie. Táto otázka sa týka mužov, žien a ľudí v procese zmeny pohlavia nielen vtedy, ak sa sami, lebo ich rodina, alebo priatelia ocitnú v situácii rodovej nerovnosti, ale aj vtedy keď sa im táto otázka môže zdať vzdialená alebo irelevantná. Je to preto, že rodová rovnosť je v skutočnosti témou, ktorá má určitý vplyv na každého z nás a ktorá má ešte aj v roku 2021 stále veľa priestoru na zlepšenie. Z týchto dôvodov si v roku 2019 OSN stanovila konkrétny cieľ rozdelený do 17 cieľov trvalo udržateľného rozvoja (SDG). Tento cieľ je označený ako cieľ číslo 5 a nazýva sa rodová rovnosť. Jeho podstatou je dosiahnuť rodovú rovnosť a posilniť postavenie všetkých žien a dievčat na celom svete prostredníctvom naplnenia cieľov a splnením konkrétnych ukazovateľov: ukončenie všetkých foriem diskriminácie, násillia, obchodovania a všetkých druhov vykorisťovania, odstránenie všetkých škodlivých praktík, uznávanie a oceňovanie neplatenej starostlivosti a práce v domácnosti, zabezpečenie úplnej a efektívnej účasti žien a rovnakých príležitostí na vedení a rozhodovaní, zabezpečenie univerzálneho prístupu k sexuálnemu a reprodukčnému zdraviu a právam, uskutočňovanie reforiem a prijímanie zásad a zákonov s cieľom poskytnúť ženám rovnaké práva vo všetkých sférach života (OSN, 2019).

Posledná správa OSN (2019) o SDG dokazuje, že problémy, ako napr. diskriminačné zákony a sociálne normy, škodlivé praktiky, násillie, sú stále veľmi relevantné na celom svete. Je veľmi dôležité pamätať na to, že zistenia OSN predstavujú globálne výsledky. Takéto výsledky ukazujú, že ženy naďalej trpia fyzickým a sexuálnym násillím zo strany svojich partnerov. Podľa najnovších dostupných údajov zo správy z roku 2019, 18% žien žijúcich v 106



krajinách vo veku 15 - 49 rokov zažili fyzické alebo sexuálne násilie v období posledného roka. To naznačuje, že násilie naďalej pokračuje a že 1 z 5 žien si tým prešla aspoň raz za život. Veriť však, že to bolo len raz za celý život, by bolo, žiaľ, iracionálne optimistické. A tento problém sa netýka iba zanedbaných, sociálne a finančne nestabilných rodín. Týka sa žien nezávisle od veku, národnosti, etnickej príslušnosti, vzdelania a sociálno-ekonomického postavenia.

Existujú však aj iné škodlivé praktiky, ktoré hlboko ovplyvňujú životy žien. Jednou z ich je mrzačenie ženských pohlavných orgánov. Ide o osobitne závažné porušovanie ľudských práv, ktoré sa za posledných 19 rokov znížilo o 25%, ale stále postihuje viac ako 200 miliónov žien z 30 krajín. Väčšinou sa praktizuje v západnej Afrike na 1 z 3 dievčat vo veku 15 - 19 rokov. Ďalším mimoriadne závažným problémom týkajúcim sa mladých dievčat v regiónoch južnej Ázie a subsaharskej Afriky je nútené manželstvo detí. Aj keď za posledných 19 rokov sa v tejto oblasti dosiahol obrovský pokrok, situácia je naďalej kritická.

Ďalšou otázkou týkajúcou sa rodovej rovnosti je veľmi častá situácia, ktorej každodenne čelia ženy na celom svete: chod domácnosti. Táto situácia sa väčšinou ani nepovažuje za problém, pretože sa všeobecne verí, že ide o neškodnú tradíciu. Ide o situáciu ženy, ktorá sa každý deň stará o chod domácnosti: starostlivosť o deti a staršie osoby, vykonávanie domácich prác, ako sú čistenie, varenie atď. Aj keď sú to činnosti, ktoré sú dôležité pre všetkých členov domácnosti, údaje ukazujú, že ženy z približne 90 krajín trávajú trojnásobne viac času vykonávaním týchto aktivít ako muži. Táto neplatená práca si vyžaduje veľa času a energie, čo vedie k tomu, že majú menej času venovať sa iným dôležitým veciam: platená práca, budovanie kariéry, vzdelanie a voľný čas, čo vedie k ďalším sociálno-ekonomickým nevýhodám. Bohužiaľ, veľa sa v tejto oblasti v posledných rokoch významne nezmenilo. Ženy sú navyše nedostatočne zastúpené v politickom živote a je im odopieraná rozhodovacia moc nielen vo verejnom živote, ale aj doma a v práci. Iba 15 krajín garantuje 40% alebo vyššie zastúpenie žien v politike. Je dôležité uviesť, že vďaka prijatiu zákonných rodových kvót sa podiel žien volených na vnútroštátnej aj miestnej úrovni výrazne zvýšil. Údaje však ukazujú, že zastúpenie žien vo volených miestnych poradných orgánoch sa líši s rozdielom od 1 do 50%. Okrem toho je podiel žien, ktoré zastávajú v práci riadiace pozície neúmerne nízky v porovnaní s mužmi: v roku 2018 ženy tvorili 39% pracovnej sily, ale iba 27% pracovalo na riadiacich pozíciách. Ženy navyše zarábajú iba 81 centov na každý dolár, ktorý zarobia muži - existuje obrovský rozdiel v odmeňovaní. Údaje navyše ukazujú, že iba 57% žien vo veku 15 - 49 rokov rozhoduje o svojich sexuálnych vzťahoch, používaní antikoncepcie a službách reprodukčného zdravia. Ostatné ženy sú pri rozhodovaní ovplyvňované inými ľuďmi alebo namiesto nich rozhodujú iní.

Hoci sa mnohé z dosiahnutých výsledkov sa uskutočnili vďaka zmenám v právnych rámcoch je ešte stále čo zlepšovať. Štúdie ukazujú, že 2/3 z 53 krajín nemajú zákony, ktoré by sa vzťahovali na priamu a nepriamu diskrimináciu, viac ako 25% z týchto krajín má právne medzery v oblasti násillia páchaného na ženách, 68% nemá dostatok zákonov týkajúcich sa znásilnenia, 29% má právne medzery v oblasti zamestnanosti, ekonomických výhod, manželstva a rodiny. Okrem toho, viac ako 50% nemá legislatívne pravidlá na zabezpečenie rovnakého odmeňovania pre ľudí všetkých pohlaví za vykonávanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty.

4.1.2. Európsky rámec

Aj napriek tomu, že EÚ napreduje v riešení problémov rodovej rovnosti, doteraz dosiahnuté výsledky sú medzi členskými štátmi nerovnomerné a prichádzajú pomaly. Skóre indexu rodovej rovnosti 67,4 zo 100 znamená, že všetky členské štáty musia dosiahnuť významný pokrok, aby zabezpečili, že ženy a muži si budú rovni vo všetkých oblastiach života. Hoci je toto číslo o 5,4 bodov vyššie ako v roku 2005, stále vykazuje pomerne malý pokrok smerom k dosiahnutiu cieľa počas 12-ročného obdobia (Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, 2019). Je šokujúce, že Litva je jediným členským štátom EÚ, ktorý od roku 2005 nedosiahol žiadny pokrok v oblasti rodovej rovnosti. Tieto zistenia vychádzajú z indexu rodovej rovnosti- výskumu, ktorý uskutočnil Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, 2019).

4.1.3. Prekážky a výzvy

Ako zo situácie vyplýva, výzvy pri zabezpečovaní rodovej rovnosti medzi ľuďmi sú zložité. V zásade začínajú prístupom spoločnosti. **Stereotypné úlohy**, ktoré sú pridelené dievčatám a chlapcom, ovplyvňujú mnoho aspektov ich života. Napríklad sa často hovorí, že určité konanie a správanie sú vhodné iba pre jedno pohlavie a nie pre druhé. Týmto spôsobom je mnoho aktivít pre ľudí obmedzených len preto, že sú muži alebo ženy.

4.1.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí

Aspekt rodovej rovnosti je rozhodujúci pre pracovníkov s mládežou a iných odborníkov, ktorí pracujú s multikultúrnymi skupinami, ktoré zvyčajne pozostávajú z mladých dievčat a chlapcov. Preto je dôležité zabezpečiť, aby sa so všetkými z nich zaobchádzalo rovnako a aby voči sebe necítili žiadne predsudky na základe svojho pohlavia, alebo z iných dôvodov. Od detstva sú mnohé deti vedené k tomu, že zástupcovia jedného pohlavia sú v niektorých oblastiach talentovanejší (pozície, povolania) ako zástupcovia opačného pohlavia (napríklad muži sa často propagujú ako astronauti, prezidenti, vedci; a ženy ako učiteľky, doktorky, gazdiné). To ukazuje, že muži sú často vnímaní ako silní, vplyvní ľudia a ženám sa takéto vlastnosti zvyčajne neprípisujú. Výskumy ukazujú, že sa to dá zmeniť správnym vzdelávaním ľudí a formovaním ich prístupu od mladého veku. Preto môžu pracovníci s mládežou prispieť k zabezpečeniu väčšej rodovej rovnosti v spoločnosti. Vedením mladých ľudí k tomu, že chlapci aj dievčatá sú si rovni, bude mať za následok, že nebudú medzi sebou vnímať toľko rozdielov a budú názoru, že všetci ľudia si zaslúžia rovnaké zaobchádzanie bez ohľadu na ich pohlavie.

Na úvod by bola vhodná aktivita na rozpoznávanie a hodnotenie rodových stereotypov a diskusia- kedy a prečo sa vyskytujú, diskutovať o dôležitosti ich zmeny.

4.2. Socio Economic Background: Education and Employment

4.2.1 Úvod

SocioSociálno-ekonomický štatút (SES) je dôležitým faktorom v mnohých rôznych disciplínach, ako sú zdravie, vývoj dieťaťa a vzdelávanie. Vo všeobecnosti sa ukázalo, že

vzdelávacie výsledky sú ovplyvňované rodinným zázemím mnohými rôznymi zložitými spôsobmi. Napríklad sociálno-ekonomické postavenie rodín sa neustále považuje za dôležitý faktor pri vysvetľovaní rozdielov v dosahovaní výsledkov študentov. Sociálno-ekonomické zázemie môže ovplyvniť výsledky vzdelávania mnohými spôsobmi.

Výskumy dokazujú, že:

- rodičia s vyšším sociálno-ekonomickým postavením sú schopní poskytnúť svojim deťom (často potrebnú) finančnú podporu a domáce zdroje na individuálne vzdelávanie. Je tiež pravdepodobnejšie, že poskytnú stimulujúce domáce prostredie na podporu kognitívneho rozvoja;
- u detí z rodín s nízkym SES je menej pravdepodobné, že nadobudli skúsenosti, ktoré podporujú rozvoj základných zručností pri získavaní čítania, ako sú fonologické povedomie, slovná zásoba a hovorený jazyk (Buckingham, Wheldall a Beaman-Wheldall, 2013);
- počiatočná čitateľská kompetencia detí súvisí s prostredím domácej gramotnosti, počtom vlastnených kníh a rodičovským stresom (Aikens & Barbarin, 2008; Bergen, Zuijen, Bishop, & Jong, 2016). Chudobné domácnosti však majú menší prístup k učebným materiálom a skúsenostiam vrátane kníh, počítačov, stimulačných hračiek, lekcií budovania zručností alebo tútorov, na to, aby mali vytvorené prostredie pozitívnej gramotnosti (Bradley, Corwyn, McAdoo a García Coll, 2001; Orr, 2003).) ;
- podľa Amerického úradu pre sčítanie ľudu (2014) majú jednotlivci v najvyššom kvartile rodinného príjmu 8-krát vyššiu pravdepodobnosť získania bakalárskeho diplomu do dovŕšenia veku 24 rokov v porovnaní s jednotlivcami nachádzajúcimi sa v nižšom kvartile rodinného príjmu;
- potenciálni vysokoškolskí študenti z prostredia s nízkym SES majú menšiu pravdepodobnosť prístupu k informačným zdrojom o vysokej škole (Brown, Wohn a Ellison, 2016). Okrem toho v porovnaní s mladými dospelými s vysokým SES sú mladí dospelí z prostredia s nízkym SES vystavení vyššiemu riziku vzniku dlhov zo študentských pôžičiek, ktoré presahujú celoštátny priemer (Houle, 2014).
- Úspešnosť študentov z prostredia s nízkym príjmom vo vedných disciplínach, technike, strojárstve a matematike je oveľa nižšia ako u študentov, ktorí nepochádzajú z prostredia, ktoré trpí nedostatkom (Doerschuk et al. 2016).

Na úrovni poskytovateľov vzdelávania, študenti z rodín s vysokým SES s väčšou pravdepodobnosťou navštevujú lepšie školy, najmä v krajinách s diferencovanými vzdelávacími systémami, silnou segregáciou v školskom systéme na základe štvrte a / alebo jasnými výhodami súkromného vzdelávania pred verejným vzdelávaním (ako napríklad v mnohých rozvojových krajinách). Za účelom demonštrácie vplyvu druhu vzdelávacej inštitúcie na výkon sa použilo sociálno-ekonomické zázemie: Coleman a kolektív (1966) rovnako ako Jencks (1972) tvrdil, že školy neboli hlavnými determinantami úspechu dieťaťa, najmä v porovnaní s vplyvmi rodinného zázemia na výsledky študentov.

Sociálno-ekonomické postavenie nezahŕňa len príjmy a dosiahnuté vzdelanie, ale aj finančné zabezpečenie, subjektívne vnímanie sociálneho postavenia a sociálnej triedy.

Sociálno-ekonomické postavenie môže zahŕňať atribúty kvality života, ako aj príležitosti a privilégia poskytované ľuďom v spoločnosti. Chudoba sama o sebe nie je jediným faktorom, ale sa skôr vyznačuje viacerými fyzickými a psychosociálnymi stresormi. SES je tiež dôsledným a spoľahlivým prediktorom veľkého množstva dôsledkov počas celého života vrátane fyzického a psychického zdravia. SES je teda relevantná pre všetky oblasti behaviorálnej a sociálnej vedy vrátane výskumu, praxe, vzdelávania a advokácie.

Výskum naznačuje, že deti z domácností a komunit s nízkym SES rozvíjajú akademické zručnosti pomalšie ako deti zo skupín s vyšším SES (Morgan, Farkas, Hillemeier a Maczuga, 2009). Napríklad nízke SES v detstve súvisí so slabým kognitívnym vývojom, jazykom, pamäťou, sociálno-emocionálnym spracovávaním, a teda so zlými príjmami a zdravím v dospelosti. Školské systémy v komunitách s nízkym SES sú často nedostatočne financované, čo negatívne ovplyvňuje akademický pokrok a výsledky študentov (Aikens & Barbarin, 2008).

Nedostatočné vzdelanie a zvýšená miera predčasného ukončenia školskej dochádzky ovplyvňujú akademické úspechy detí a zachovávajú nízky stav SES v komunitách. Zlepšenie školských systémov a programov včasnej intervencie môže pomôcť znížiť niektoré z týchto rizikových faktorov.

Je to dôležité, pretože SES ovplyvňuje celkové fungovanie človeka vrátane nášho fyzického a duševného zdravia. Našu spoločnosť v konečnom dôsledku ovplyvňuje nízke SES a jeho koreláty, ako napríklad nižšie vzdelávacie úspechy, chudoba a zlé zdravie. Nerovnosti v distribúcii zdravia, zdrojov a kvalite života sa celosvetovo zvyšujú. Zvýšená miera zamerania sa na základy sociálno-ekonomických nerovností a úsilie o zmenšenie hlbokých priepastí v sociálno-ekonomickom postavení prospieva spoločnosti.

Šport sa často považuje za príležitosť na aktívne zapojenie mladých ľudí v rámci voľného času a to nielen v podobe samotnej účasti na športových aktivitách, ale aj za účelom riešenia rôznych iných otázok vrátane vzdelávania, zamestnania a odbornej prípravy, vedenia komunity a zdravého životného štýlu. Tento trend sa stal nedávno známym ako „šport-plus“, ktorý zahŕňa celý rad cielených aktivít v rámci alebo nad rámec športového programu s cieľom preniknúť do širšieho života mládeže (Coalter, 2010). Výskum ukázal, že účasť na športe pozitívne súvisí s výsledkami vývoja mládeže (Haudenhuysea, Theebooma a Coalter, 2012).

4.2.2. Európsky rámec

Nerovnosť v príjmoch zostáva na historicky najvyššej úrovni. V 80. rokoch bol priemerný príjem 10% najbohatších sedemkrát vyšší ako príjem najchudobnejších; dnes je viac ako 9-krát vyšší. Oživenie hospodárstva nezvrátilo dlhodobý trend zvyšovania nerovnosti v príjmoch. Nerovnomerné rozdelenie bohatstva presahuje oblasť príjmu. 10% najbohatších domácností vlastní 50% celkového bohatstva; 40% najmenej bohatých vlastní niečo vyše 3%. Vysoká úroveň dlhov vystavuje domácnosti značným rizikám v prípade náhlych zmien cien aktív. V oblasti členských štátov OECD (Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj) má polovica domácností dlhy a jedna desatina je nadmerne zadlžená. Pracovné medzery po kríze sa v priemere v Európe uzatvárajú, ale v EÚ bolo v roku 2015 v porovnaní s rokom 2007 stále o 1,4 milióna menej pracovných miest. Pokiaľ ide o celkovú zamestnanosť, v jednotlivých krajinách pretrvávajú veľké nerovnosti, pričom miera nezamestnanosti dosahuje 24% v Grécku oproti 4% na Islande.

V Európe sú tiež veľké nerovnosti, pokiaľ ide o druh zamestnania, napríklad na čiastočný úväzok alebo dočasné zamestnanie. Rodové rozdiely v zamestnanosti a zárobkoch sa vo väčšine krajín EÚ znížili, ale pretrvávajú na úrovni 9,8% a 12,8% - a ženy sú stále znevýhodnené, pokiaľ ide o druh zamestnania a pracovnej pozície. Mládež s nízkou kvalifikáciou, ktorá má zamedzený prístup k práci a vzdelaniu, predstavuje 17% osôb vo veku 15 - 29 rokov v EÚ a hrozí, že na trhu práce budú natrvalo v nevýhode. Medzi jednotlivcami s rôznym rodičovským sociálno-ekonomickým zázemím badať rozdiely vo výsledkoch vzdelávania. Dieťa zo zvýhodneného sociálno-ekonomického prostredia bude mať v matematike v priemere o 20% vyššie skóre ako dieťa zo znevýhodneného prostredia. Medzi sociálno-ekonomickým zázemím a výsledkami v oblasti vzdelávania a zdravia existujú úzke väzby. Muži s nižšou úrovňou vzdelania majú o 2,7 roka menšiu dĺžku života ako vzdelaní muži a u žien je rozdiel 1,2 roka. Pristáhovalci vo väčšine oblastí majú obvykle tendenciu dosahovať nižšie výsledky, pokiaľ ide o trh práce alebo príjmy, ako rodení občania; 36% je ich nízko vzdelaných oproti 25% rodených občanov; 64,8% je zamestnaných, oproti 66,3% rodených občanov. Zamestnaní prisťahovalci majú dvakrát vyššiu pravdepodobnosť v porovnaní s ich rovesníkmi spomedzi rodených občanov, že budú žiť pod hranicou chudoby. Deti prisťahovalcov, ktoré sa narodili v hostiteľskej krajine a sú v nej vzdelávané a vychovávané čelia pretrvávajúcim nevýhodám v porovnaní s deťmi rodených občanov. V EÚ je miera nezamestnanosti mladých ľudí medzi potomkami prisťahovalcov, ktorí sa narodili v hostiteľskej krajine, takmer o 50% vyššia ako u mladých ľudí, ktorí sa narodili rodeným občanom. V krajinách OECD mimo EÚ sú pomery týchto dvoch skupín podobné.

Krajiny EÚ musia zohrať kľúčovú úlohu pri riešení týchto výziev, zatiaľ čo EÚ bude zabezpečovať výmenu najlepších osvedčených postupov v rôznych systémoch vzdelávania a odbornej prípravy, najmä čo sa týka predškolského vzdelávania.

EÚ bude zabezpečovať zdieľanie osvedčených postupov medzi krajinami a systémami a prispôbia sa metódy vzdelávania a odbornej prípravy. Programy ako program celoživotného vzdelávania umožňuje ľuďom pracovať, venovať sa dobrovoľníctvu a študovať vo všetkých krajinách EÚ, získavať nové zručnosti a znalosti, objavovať rôzne kultúry a trhy práce. Zmluva o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), presnejšie články 9 a 165 zabezpečujú, že politiky EÚ podporujú vysokú úroveň vzdelania a vyzývajú krajiny, aby spolupracovali a zdieľali osvedčené postupy a kultúrne praktiky (EUR-Lex, 2018).

4.2.3. Prekážky a výzvy

Rozdiely v SES vytvárajú sociálno-ekonomické rozdiely, ktoré v posledných desaťročiach v Európe stúpajú a od začiatku globálnej finančnej krízy sa zosilňujú. Vysoká a rastúca nerovnosť poškodzuje naše spoločnosti v mnohých ohľadoch, v neposlednom rade z hľadiska hospodárskeho rastu. Môže brániť sociálnej súdržnosti, viesť pre mnohých k strateným príležitostiam a dokonca k horšiemu zdravotnému stavu.

Nerovnosť môže tiež znížiť sociálnu dôveru v inštitúcie a podnietiť politickú a sociálnu nestabilitu niekoľkými spôsobmi. Po prvé, čím vyššia je úroveň hospodárskej nerovnosti, tým vyššie budú „sociálne bariéry“ medzi skupinami a tým menej jednotlivcov sa bude stotožňovať a spájať s inými ľuďmi. Po druhé, nerovnosť môže vyvolať pocit nespravodlivosti: je ťažké rozvíjať dôveru v ostatných, ak sú vnímaní tak, že majú nespravodlivé výhody. Nerovnocenné spoločenstvá môžu mať rozdielne názory o tom, ako zaobchádzať a hospodáriť s verejným majetkom, a tieto nezhody môžu spôsobiť

prerušenie sociálnych väzieb a znížiť sociálnu súdržnosť. Zlomená dôvera môže viesť k netolerancii a diskriminácii a v európskych krajinách a na celom svete rastú obavy z politickej nestability.

Práca je najlepšou zárukou proti vylúčeniu. Trhy práce však nie sú vždy rovnako dostupné pre každého. Vysoká a obzvlášť pretrvávajúca nezamestnanosť predstavuje vážne ohrozenie sociálnej súdržnosti a môže spôsobiť dlhodobé škody na životoch jednotlivcov. Veľa druhov práce navyše neposkytuje prístup k novým zručnostiam, príležitostiam alebo šanci posunúť sa na pracovnom rebríčku. Urobiť pracovný trh inkluzívnejším si vyžaduje pomoc zraniteľnejším skupinám - najmä nízko-kvalifikovanej a neskúsenej mládeži - najmä čo sa týka prístupu ku kvalitným a hodnotným pracovným miestam.

4.2.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí

Ako vyplýva z vyššie uvedených informácií, na zníženie negatívneho účinku SES je dôležité rozvíjať rôzne zručnosti ľudí a tiež formovať ich pozitívny prístup k ľuďom s rôznym zázemím od mladého veku. Preto je dôležité, aby sa pracovníci s mládežou naučili pracovať s multikultúrnou mládežou s rôznym zázemím. Je dôležité zlepšiť ich základné zručnosti, ktoré vedú k lepšiemu výkonu vo vzdelávaní, čo nakoniec ovplyvňuje lepší kariérny rozvoj a samotný sociálno-ekonomický štatút. Okrem toho existuje vysoká šanca, že skupiny, s ktorými pracujú pracovníci s mládežou, budú rôznorodé a je dôležité medzi nimi udržiavať kontakt, aj keď patria do rôznych sociálno-ekonomických skupín. Z tohto dôvodu, pracovníci s mládežou môžu zapojiť mladých ľudí do aktivít, na ktorých sa zúčastňujú: ľudia s rôznym sociálno-ekonomickým zázemím a kde spolupracujú na rovnakých cieľoch; kde sa učia robiť niečo nové, čo im dokazuje, že sú schopní učiť sa a rozvíjať svoje zručnosti a kariéru počas celého svojho života.

4.3. Kultúrny šok a medzikultúrne prispôsobenie

4.3.1. Úvod

Život v inej kultúre, ako je tá naša, môže byť vzrušujúcim a stimulujúcim zážitkom. Kultúra predstavuje to, ako komunikujeme s ľuďmi.

Je to tiež obrovská výzva, pretože si ľudia uvedomujú, že ich „normálny“ spôsob vnímania a správania nemusí byť v novom kultúrnom prostredí vhodný. Každý z nás bol ovplyvnený našou rodinou, priateľmi a vzdelávacími a náboženskými inštitúciami - našou kultúrou - konať, interpretovať, myslieť, vnímať a cítiť určitým spôsobom.

Čo pre nás bolo ľahké do v našej vlastnej kultúre je náhle ťažké a neúčinné alebo urážlivé pre ľudí z inej kultúry.

Skúsenosti s kultúrnym prispôsobením alebo kultúrnym šokom sa odohrávajú v etapách, ktoré je možné skrátiť v závislosti od našej prípravy, pochopenia procesu, ochoty riskovať a prijatia potreby zmeniť svoje správanie.

Zistilo sa, že existujú fázy kultúrneho šoku a kultúrneho prispôsobenia, nie je však isté, či sú tieto fázy rovnaké pre utečencov. Je zrejmé, že skúsenosti ako vojna, ohrozenie rodiny a smútok nad stratou blízkych tieto fázy skomplikujú.

Je dôležité, aby si pracovníci s mládežou boli vedomí tejto dynamiky pri práci s migrantmi

a dôsledkov kultúrneho šoku a kultúrnej adaptácie. V posledných desaťročiach sa otázka kultúrneho šoku stala dominantnou v medzikultúrnych adaptačných štúdiách a bola začlenená do mnohých programov, ktoré môže migrant absolvovať pred odchodom do cudziny.

Kultúrny šok

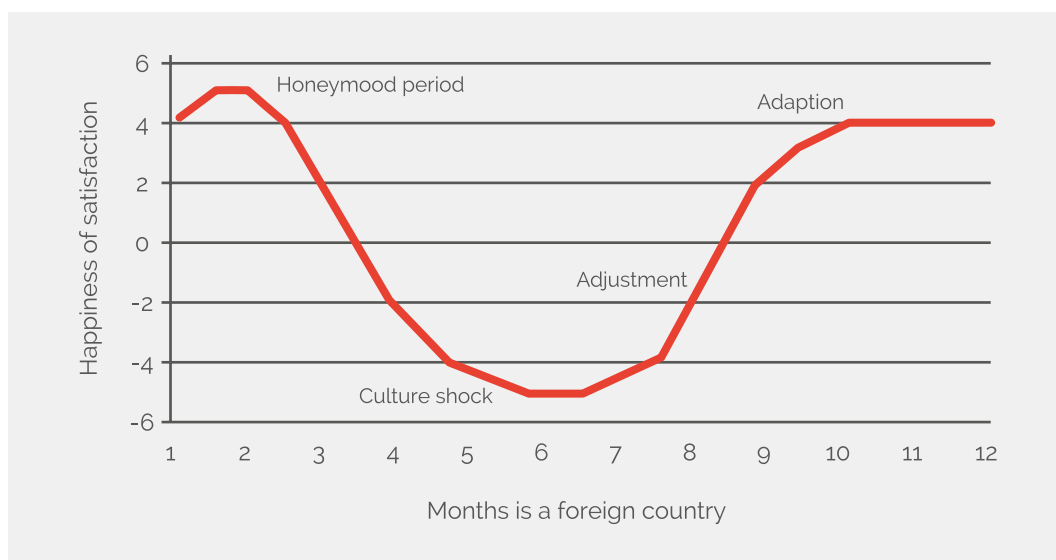
Pojem kultúrny šok, ktorý prvýkrát predstavil antropológ Kalervo Oberg, je definovaný ako „úzkosť, ktorá vyplýva zo straty všetkých známych znakov a symbolov sociálneho styku, ktoré zahŕňa slová, gestá, výrazy tváre, zvyky alebo normy získané podvedome v priebehu dospievania“.

Kultúrny šok je prirodzený stav psychologickej a fyzickej dezorientácie, ktorá sa môže vyskytnúť, keď narazíte na nové prostredie a kultúru. Strata sietí sociálnej podpory, nezávislosti a schopnosti komunikovať v kombinácii s rozdielmi a výzvami vášho nového okolia sú faktory, ktoré prispievajú ku kultúrnemu šoku. Kultúrny šok sa môže prejavovať rôznymi spôsobmi, napríklad ako výbuch hnevu, frustrácia, depresia a žiaľ za domovom.

Mnoho ľudí si uvedomuje, že sa s nimi niečo deje, keď sa cítia byť sklamaní svojou novou krajinou. Ich pocity môžu zahŕňať:

- smútok
- strach z vyjsť von
- pocit vylúčenia
- extrémny žiaľ za domovom
- strata istoty
- negativizmus
- osamelosť
- úzkosť
- frustrácia
- pocit nepochopenia
- túžba vrátiť sa domov

Culture Shock Curve



Source - Sverre Lysgaard, 1955

Kultúrny šok zvyčajne prechádza štyrmi rôznymi fázami: obdobie medových týždňov, frustrácia (alebo kultúrny šok), prispôsobenie sa a prijatie.

1. Obdobie medových týždňov: Prvá fáza kultúrneho šoku je často prevažne pozitívna. Cestujúci sú počas nej pohlásení jazykom, ľuďmi a jedlom v ich novom prostredí.
2. Fáza frustrácie: Frustrácia môže byť najťažšou fázou kultúrneho šoku a je pravdepodobne známa každému, kto žil v zahraničí alebo často cestuje. V tejto fáze sa často môže vyskytnúť únava z nepochopenia gest, znakov a jazyka a môže často dochádzať k nedorozumeniam v komunikácii. Malé veci - strata kľúčov, zmeškanie autobusu alebo neschopnosť ľahko si objednať jedlo v reštaurácii - môžu viesť k frustrácii.
3. Fáza prispôsobenia sa: Pohyb v bežnom živote sa stáva ľahším, nadväzujú sa priateľstvá a vytvárajú sa podporné siete a počas tejto fázy si je možné lepšie uvedomiť jazykové nuansy.
4. Fáza prijatia: Poslednou fázou kultúrneho šoku je prijatie. Prijatie neznamená, že dôjde k úplnému pochopeniu nových kultúr alebo prostredia, ale skôr to znamená uvedomenie si, že úplné porozumenie nie je potrebné na fungovanie a prosperovanie v novom prostredí.

Medzikultúrna adaptácia

Kultúrny šok a medzikultúrna adaptácia spája dva pojmy.

Medzikultúrna adaptácia je proces aklimatizácie na požiadavky nového kultúrneho prostredia, čo znamená zmenu perspektív a zosúladienie sa s hostiteľskou kultúrou. Vzťahuje sa na proces a čas, ktorý človek potrebuje na prispôsobenie sa novej kultúre.

Young Yun Kim (1988) profesorka na katedre komunikácie na univerzite v Oklahome, predstavila teóriu medzikultúrnej adaptácie, podľa ktorej sa prisťahovalci a ľudia s prechodným pobytom považujú za „otvorené systémy“. Komunikujú v rámci daného kultúrneho prostredia, ktoré sa líši od domácej kultúry, v ktorej sa narodili a vyrastali. Na základe tejto teórie jednotlivci reagujú na svoje prostredie spôsobom, ktorý im pomáha vyrovnať sa s drastickými zmenami prostredia s psychologickým stresom, ktorý je známy ako „kultúrny šok“. Podľa profesorky Kimovej stres spôsobený kultúrnym šokom posunie jednotlivcov do procesu „prispôsobenia sa“ a táto adaptácia je dlhý a postupný proces transformácie.

Kimová uvádza, že úspech adaptácie závisí čiastočne od motivácie cudzincov prispôbiť sa na základe doby zotrvania v hostiteľskom prostredí. Napríklad prisťahovalci sa s väčšou pravdepodobnosťou zaviazajú plne participovať na hostiteľskej kultúre, pretože existuje len malá nádej na návrat „domov“.

Psychologický proces adaptácie bol predmetom rozsiahleho výskumu s dôrazom na „kultúrny šok“, ktorým cudzinci prechádzajú pri vstupe do novej kultúry.

4.3.2. Prekážky a výzvy

Bolo identifikovaných desať príčin kultúrneho šoku: klíma, obliekanie, jazyk, vzdelávanie, stravovacie návyky, infraštruktúra, náboženské presvedčenie, zábava, rodinný život a

partnerské vzťahy. Výskumy tiež naznačujú, že hlavnou výzvou pre cudzincov je úspešné prelínanie kultúr, inými slovami, neschopnosť prispôbiť sa je jednou z najväčších obáv cudzincov. Bola preskúmaná väčšina príznakov týkajúcich sa kultúrneho šoku. Hrozby pre citlivé oblasti dôvery, ega a sebaúcty môžu spôsobiť extrémne reakcie spojené s medzikultúrnou adaptáciou.

Hlavné prekážky a výzvy kultúrneho šoku a medzikultúrneho prispôsobenia sú:

1. úspešné prelínanie kultúr (neschopnosť prispôbiť sa)
2. jazyk a komunikácia
3. tradície
4. náboženské obavy
5. rasizmus
6. časová orientácia
7. osobné problémy
8. osamelosť / izolácia
9. silný tlak spôsobený pracovnými povinnosťami
10. zlá adaptabilita podnikania.

4.3.3. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí

Je dôležité, aby pracovníci s mládežou a odborníci pracujúci s multikultúrnou mládežou boli informovaní o kultúrnom šoku a adaptácii, boli si vedomí príznakov kultúrneho šoku a vedeli podporiť mladých ľudí v procese medzikultúrnej adaptácie.

Príznaky:

- Kultúrna únava, podráždenosť, nepriateľskosť, nespavosť, psychosomatická porucha
- pocit straty, vykorenenosť
- vylúčenie zo strany členov nového prostredia
- pocit nemožnosti zmeniť sa a prispôbiť, pocit neadekvátnosti.

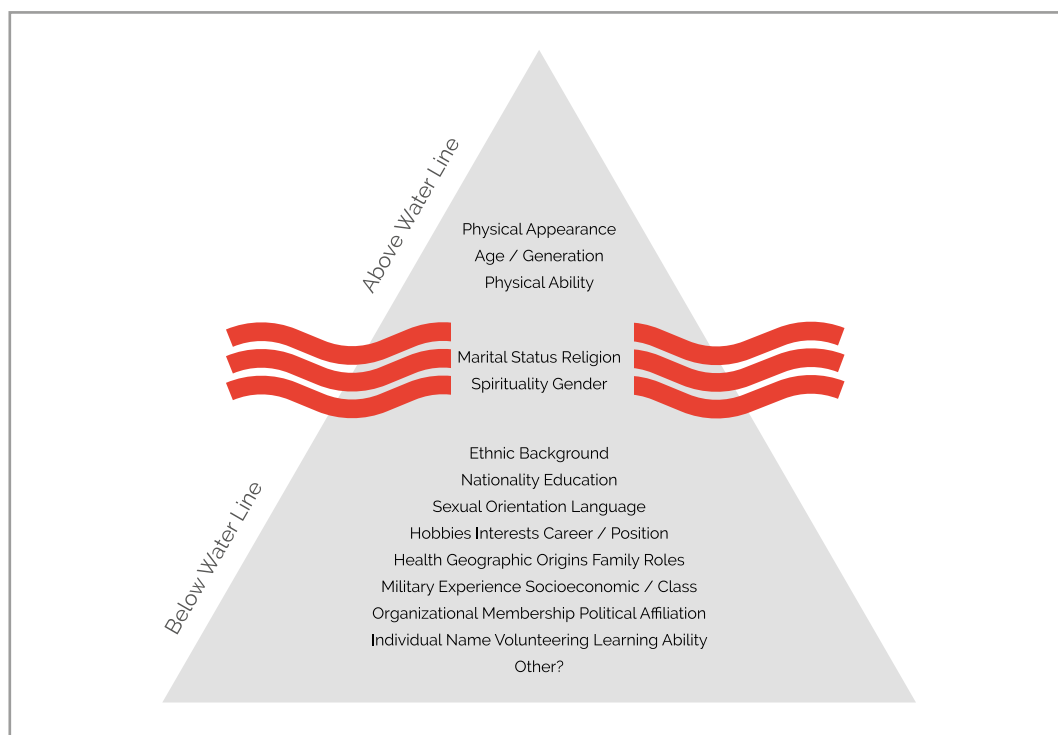
Okrem toho je nutné, aby pracovník s mládežou pracujúci s multikultúrnymi skupinami nevyhnutné rozvíjal a využíval zručnosti spojené s medzikultúrnou komunikáciou, ako napríklad:

- sústredenie sa na inú osobu (zameranie sa na ostatných)
- schopnosť vytvárať vzťahy
- byť spoločenský
- intuícia
- vidieť hodnotu každého človeka
- nebáť sa riskovať, byť dobrodružný, ochotný vyskúšať nové veci
- schopnosť skôr popisovať ako hodnotiť
- schopnosť efektívne moderovať striedanie účastníkov pri aktivitách
- byť si istý vlastnou identitou
- zdravé rodinné vzťahy

- znalosť inej kultúry a nástrojov na lokalizáciu nových poznatkov
- empatia
- nebyť etnocentrický
- mať pozitívne očakávania
- ovládanie jazyka
- psychologická stabilita
- otvorenosť, flexibilita
- schopnosť zvládať stres

4.3.4. Kuriozity

Štúdie v minulosti pripisovali symptómy porúch duševného zdravia u utečencov ako následky kolektívneho násilia, ktorí zažili vo svojej vlasti. Podľa svedectiev Hawazin Alhawsaw, študentky magisterského štúdia ošetrovateľstva, stres z procesu akulturácie



2008 Anti-Defamation League, www.adl.org/education.

tiež prispieva k týmto problémom duševného zdravia.

Uvádza, že väčšina štúdií poukazuje na to, že vystavenie kolektívnemu násiliu bude viesť k psychologickým poruchám medzi utečencami, ale je presvedčená, že hoci utečenci trpia problémami duševného zdravia alebo psychologickými poruchami, tieto poruchy nesúvisia úplne s kolektívnym násilím. Súvisia však s procesom akulturácie, pretože ide o proces, ktorý je stresujúci.

Hawazin Alhawsaw pracovala a viedla rozhovory s niekoľkými utečencami ktorí uviedli, že predtým, ako sa presťahovali do novej krajiny, boli šťastní, ale potom ako prešli druhej

fázy kultúrneho šoku, ktorá je považovaná za krízovú, bola realita iná.

Hlavným cieľom bolo naučiť sa jazyk, pretože otváral dvere do zamestnania a predstavoval rôzne sociálne výhody.

Hostiteľské krajiny a ich občania musia zohrávať úlohu pri poskytovaní pomoci v rámci tohto procesu vrátane prejavu empatie a poskytovania príležitostí pre utečencov na účasť na spoločenských činnostiach a zamestnaní.

Práve toto dôležité pre pracovníkov s mládežou, pretože si musia byť vedomí možných dôsledkov, ktoré môže mať kultúrny šok na duševné zdravie utečencov.

4.4. Identita, rôznorodosť a diskriminácia

4.4.1. Úvod

Vylúčenie a rôznorodosť sú často založené na skutočnosti, že ľudia sú odlišní - ale môžeme byť odlišní v tak mnohých veciach. Všetci máme identitu, ale nie je ľahké nájsť spoločnú definíciu toho, čo táto identita v skutočnosti je :

„Identita je to, čo nás od ostatných odlišuje a zároveň nás robí rovnakými ako sú ostatní“.

Táto definícia kladie silný dôraz na „ostatných“, čo naznačuje, že o našej vlastnej identite nemôžeme veľa vedieť bez toho, aby sme ju videli v porovnaní s ostatnými ľuďmi okolo nás. Ľudia si skutočne rozvíjajú svoju vlastnú identitu porovnaním s ostatnými.

Toto nepredstavuje problém, pokiaľ nezabudneme, že identita každého človeka pozostáva z mnohých vrstiev a mnohých rôznych stránok. Nikdy nie sme definovaní iba jednou stránkou, ale skôr súborom niekoľkých vrstiev príslušnosti a podobnosti s ostatnými a zároveň odlišnosti od ostatných. Ktorá z týchto vrstiev je najdôležitejšia závisí na jednotlivcovi a môže sa meniť v závislosti od okolností. Identity však nie sú ustálené a menia sa.

Metafora ľadovca je veľmi zaujímavá a užitočná na opísanie „identity a rozmanitosti“. Tento model opisuje to, čo je priamo viditeľné a je si možné všimnúť u inej osoby ako aj to, čo „leží pod vodnou hladinou“ a je teda neviditeľné, ale oveľa väčších rozmerov ako „špička ľadovca“. V rámci identity si je treba uvedomiť aj fakt, že to, čo je navonok neviditeľné, ale tvorí to, čím sme, má vplyv na vzájomnú komunikáciu.

Metafora ľadovca ukazuje, že mnohé z vrstiev našej identity, ktoré majú pre nás obzvlášť veľký význam nie sú pre ostatných na prvý pohľad viditeľné. V niektorých situáciách môžu byť niektoré obvykle skryté stránky viditeľné (ak sa budeme držať príkladu ľadovca predstavte si vlny, ktoré niekedy pokrývajú určité časti ľadovca a niekedy ich odhaľujú), ale väčšina toho, čo nás robí tým, kým sme, je neviditeľná a vyžaduje si veľa času, úsilia a trpezlivosti zo strany druhej osoby na to, aby ich odhalila.

Identita osoby je samozrejme oveľa dynamickejšia a premenlivejšia ako ľadovec. Obraz ľadovca nás nedokáže opísať ako celok, ale je užitočné uvedomiť si existujúci vzťah medzi viditeľnými a neviditeľnými stránkami toho, kým sme.

Rôznorodosť a diskriminácia

Rôznorodosť je termín používaný na opis obrovského množstva rozdielov medzi ľuďmi. Tento pojem okrem iného zahŕňa rasu, etnicitu, pohlavie, rodovú identitu, sexuálnu orientáciu, vek, spoločenskú triedu, fyzickú zdatnosť, alebo atribúty, systém

náboženských alebo etických hodnôt, národnostný pôvod a politické presvedčenie. Rôznorodosť často vedie k sociálnym stereotypom a predsudkom. Pojem stereotyp pochádza z gréckeho jazyka. Slovo vzniklo spojením slov „stereos“ (pevný) a „typo“ (dojem), čo znamená „pevný dojem“. Ide o všeobecne uznávaný, ale pevný a príliš zjednodušený obraz alebo myšlienka, ktorú majú ľudia o tom, aký niekto alebo niečo je. Sociálny stereotyp často nemá teoretický základ a je následkom predsudkov a „škatulkovania“ so všeobecnou platnosťou a zjednodušený prostredníctvom sedliackeho rozumu.

Predsudky sú teda domnienky založené na sociálnych stereotypoch, ktoré často vedú k nespravodlivému zaobchádzaniu s rôznymi kategóriami ľudí alebo k diskriminácii.

V niektorých prípadoch sociálne stereotypy posilňujú predsudky, ktoré potom vedú k diskriminácii, ktorá sa prejavuje napríklad verbálnym alebo fyzickým násilím medzi jednotlivcami.

4.4.2. Európsky rámec

Mottom Európskej únie je „Zjednotení v rôznorodosti“. Toto motto jasne zdôrazňuje zmysel pre európsku identitu, ktorý je rodným právom každého občana Únie nad rámec skutočnej Európskej únie.

Európska únia má niekoľko nariadení týkajúcich sa rôznorodosti, identity a diskriminácie. „Charta základných práv EÚ“ sa zameriava na zabezpečenie ochrany identity, kultúrnej, náboženskej a jazykovej rôznorodosti, rovnosti a nediskriminácie.

Ochrana kultúrnej rôznorodosti sa navyše stala dôležitou otázkou programu mnohých medzinárodných organizácií. Skupina G8, Rada Európy, Európska únia a UNESCO vyjadrili potrebu ochrany kultúrnej rôznorodosti. V októbri 2005 podpísalo Dohovor UNESCO o ochrane a podpore rôznorodosti kultúrnych prejavov 148 krajín. Tento dohovor nadobudol platnosť 18. marca 2007 a jeho prijatím medzinárodné spoločenstvo vytvorilo rámec pre ochranné opatrenia venované rôznorodosti kultúrnych prejavov proti vplyvom globalizácie a voľného obchodu.

4.4.3. Prekážky a výzvy

Bežný diskurz o „tom druhom“, je diskurzom, ktorý vzniká v každodenných interakciách bez toho, aby bol predmetom priameho alebo nepriameho hodnotenia v škole, možno charakterizovať nasledujúcim spôsobom:

- Diskurz o „tom druhom“ vo všeobecnosti spôsobuje zmätok na úrovni analýzy. Z ekonomického hľadiska je „ten druhý“ vnímaný pozitívne, ak je potenciálnym kupujúcim pre predávajúcu krajinu. Na druhej strane sú občania cudzej krajiny, ktorí migrujú do druhej krajiny vnímaní ako konkurenti na trhu práce, ktorý je obmedzený. Z antropologického hľadiska sa od začiatku tohto storočia zhodlo na tom, že všetky kultúry sú z vedeckého hľadiska rovnaké. Z politického hľadiska majú rôzne krajiny rôzny hospodársky a politický význam, čo znamená, že nie sú rovnako zapojené do medzinárodných rokovanií.
- Takéto diskurzy fungujú ako binárne kategorizácie, ktorých výsledkom je dištancovanie „toho druhého“ a zároveň odstránenie črt identity, na ktorých je založená táto zásada klasifikácie. Inými slovami, keď hovoríme o „tom druhom“, každá komunita nájde konsenzus o spôsobe vyjadrovania, ktorý vytvára nepriamo kultúrne, morálne a ideologické odkazy na označenie identity.

Na prekonanie týchto bariér je dôležité, predstaviť mladým ľuďom koncepty identity a rôznorodosti, ktoré im pomôžu vytvoriť si pozitívny postoj k iným kultúram. Napríklad:

- koncept vzájomného porozumenia predpokladá obojstranný vzťah medzi dvoma kultúrami. Naučiť sa porozumieť druhému znamená byť ochotný skúmať etnocentrický názor, že ten druhý má kultúru, do ktorej patrí, a odstrániť všetky hodnotové úsudky o členoch danej kultúry, ktoré vyvolávajú negatívne vnímanie
- koncept dialógu medzi kultúrami založený na pozitívnom vzťahu medzi kultúrami
- koncept ľudských práv založený na myšlienke, že demokracia je vyváženou formou politickej moci, ktorá dáva takmer všetkým formám myslenia a prejavu rovnaké postavenie
- koncept empatie
- koncept mieru
- význam témy pre pracovníkov s mládežou / odborníkov pracujúcich s multikultúrnou mládežou.

4.4.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí

Jednou z výziev, ktoré prináša identita a rôznorodosť pri práci s mládežou je vytváranie príležitostí pre mladých ľudí, aby rôznorodosť vedeli oceniť a naučili sa na veci narezať iným spôsobom. Práca s mládežou môže byť príležitosťou pre mladých ľudí komunikovať s ľuďmi z rôznych skupín, s ktorými by inak neprišli do kontaktu. Takéto pozitívne skúsenosti s „inými ľuďmi“ im poskytujú cenné životné zručnosti pre vytvorenie modernej spoločnosti so všetkou rôznorodosťou, ktorú so sebou prináša.

Pracovníci s mládežou by mali mladým ľuďom pomáhať formovať ich vnímanie, pretože je dôležité, aby mladí ľudia boli vnímaví voči okolitému svetu a aby si uvedomovali, že rozdielnosť je normálna. Dôležitým odkazom, ktorý by mali pracovníci s mládežou a odborníci odovzdať mladým ľuďom je to, že na základe týchto rôznych pohľadov na život nie je jeden človek skutočne lepší ako ten druhý.

Jedna kultúra nie je lepšia alebo horšia ako iná - iba poskytuje rôzne odpovede na rovnaké výzvy v každodennom živote. Keď mladí ľudia vidia veci z rôznych perspektív (z perspektívy inej skupiny), nielenže rozširujú svoj rozhľad, ale tiež získavajú rozmanitejšiu škálu možných odpovedí na výzvy, ktorým čelia vo svojom vlastnom živote.

Takže ak si uvedomujeme, že rôznorodosť je základnou súčasťou našej spoločnosti (a nemožno sa jej vyhnúť), je pre mladých ľudí prospešné naučiť sa, ako sa vysporiadať s touto rôznorodosťou. Ideálnou situáciou by bolo nie len to, že budú tieto rozdiely tolerovať, ale aj to, že budú vidieť zaradenie ľudí rôzneho pôvodu a skupín do kruhu svojich priateľov a života ako obohatenie.

4.4.5. Kuriozity

Fázy identity počas života

Psychoanalytik Erik Erikson uviedol, že každý človek počas svojho života prechádza niekoľkými fázami identity.

Podľa Eriksona musia mladí ľudia v období prechodu medzi detstvom a dospelosťou robiť veľa rozhodnutí o sebe a o úlohe, ktorú chcú hrať vo svete dospelých. Môžu experimentovať

s celým radom správania a verzii samých seba, ktoré môžu byť harmonické, ale aj konfliktné.

Eriksonovi sa pripisuje vytvorenie termínu „kríza identity“. Každá fáza, ktorou človek prechádza, má svoju vlastnú „krízu“ a o to viac u mladého človeka, keď táto kríza značí prechod z detstva do dospelosti.

Erik Erikson's Identity stages within one lifetime:

Hope	Trust vs. Mistrust
	<i>Infants, 0 to 1 year</i>
Will	Autonomy vs. Shame & Doubt
	<i>Toddlers, 2 to 3 years</i>
Purpose	Initiative vs. Guilt
	<i>Pre-school, 4 to 6 years</i>
Competence	Industry vs. Inferiority
	<i>Childhood, 7 to 12 years</i>
Fidelity	Identity vs. Role Confusion
	<i>Adolescents, 13 to 19 years</i>
Love	Intimacy vs. Isolation
	<i>Young Adults, 20 to 34 years</i>
Care	Generativity vs. Stagnation
	<i>Middle Adulthood, 35 to 65 years</i>
Wisdom	Ego Integrity vs. Despair
	<i>Seniors, 65 years onwards⁷</i>

4.5. Nenávistné verbálne prejavy a tolerancia

4.5.1. Úvod

Nenávistné verbálne prejavy predstavujú urážky, alebo vyhrážky namierené proti skupinám, alebo črtám. Tieto črty sú zvyčajne založené na veku, pohlaví, sexuálnej orientácii, pôvode, národnosti, etnicite, rase, farbe, fyzickom vzhľade, zdravotnom postihnutí alebo náboženstve. Nenávistné verbálne prejavy sú prejavom netolerancie voči inej osobe. V prípade náboženstva existujú rôzne pojmy, ktoré charakterizujú tento druh diskriminácie. Napríklad rasizmus namierený proti židovskej komunite sa nazýva **antisemitizmus**, proti moslimskej komunite **islamofóbia**.

V súčasnosti neexistuje medzinárodná právna definícia pojmu „nenávistné verbálne prejavy“. Formy diskriminácie medzi kontinentmi nevymizli napriek vývoju spoločnosti a globalizácii. Narastá popularita neonacistických a antisemitistických hnutí, nenávisť voči moslimom a prenasledovanie kresťanov. Všetky tieto druhy nespravodlivosti utláčajú skupiny ľudí, menšiny, migrantov, utečencov a ženy. Nenávistné verbálne prejavy sa vo všeobecnosti prejavujú vo verejnej aj súkromnej sfére.

Podľa prieskumu inštitútu OpinionWay Institute z roku 2018, 53% členov francúzskej spoločnosti sa stalo obeťou nenávistných verbálnych prejavov na internete a sociálnych médiách, ako sú Facebook alebo Google. Až 44% týchto útokov bolo rasistického alebo sexistického charakteru. Jednotlivci mladší ako 35 rokov predstavujú viac ako 67% obetí, ale nenávistné verbálne prejavy sa týkajú každého člena spoločnosti.

Príležitostne sa rozlišuje medzi „hrozbami, urážkami“, ktoré patria k nenávistným verbálnym prejavom, a „skutkom“, ale v oboch prípadoch sa jedná o nenávistné verbálne prejavy.

Nelson Mandela kedysi napísal vo svojom románe Dlhá prechádzka k slobode (1994): „Nikto sa nenarodí s nenávisťou voči inej osobe kvôli farbe pleti, pôvodu alebo náboženstvu. Ľudia sa musia naučiť nenávidieť, a ak sa môžu naučiť nenávidieť, môžu sa naučiť aj milovať, pretože láska je ľudskému srdcu prirodzenejšia ako jej opak.“

Zameriame sa teda na európsky rámec vytvorený na boj proti nenávistným prejavom a na zabezpečenie tolerancie.

4.5.2. Európsky rámec

Prevencia alebo zákaz nenávistných verbálnych prejavov je riskantnou úlohou, nakoľko sa odohráva v skrytosti. Obete často nemajú hmatateľné dôkazy o urážkach alebo hrozbách, pretože boli vyjadrené slovne. Preto je ťažké tieto nenávistné prejavy sledovať.

Ak sa však objavia online, francúzske ministerstvo spravodlivosti predstavilo nástroj, ktorý majú za cieľ uľahčiť svedkom a obetiam ohlásiť takéto skutky prostredníctvom online platformy prepojenej s vyškolenými vyšetrovateľmi. Vyškolení vyšetrovatelia sú nepretržite k dispozícii, komunikujú s obeťami a následne prípad prešetrujú. Online platforma pre harmonizáciu, analýzu, porovnávanie a sprostredkovanie hlásení (PHAROS) prijíma online hlásenia od používateľov. Okrem toho bola nedávno vytvorená národná jednotka pre zločiny z nenávisťi (ASTREE) pripojená s francúzskymi žandármi.

Na európskej úrovni platí podľa článku 2 Zmluvy o Európskej únii nasledovné:

„Únia je založená na hodnotách rešpektovania ľudskej dôstojnosti, slobody, demokracie, rovnosti, právneho štátu a dodržiavania ľudských práv vrátane práv osôb patriacich k menšinám. Tieto hodnoty sú spoločné pre členské štáty v spoločnosti, v ktorej prevláda pluralizmus, boj proti diskriminácii, tolerancia, spravodlivosť, solidarita a rovnosť medzi ženami a mužmi.“

V rámci Európskej komisie sprevádza platforma skupiny na vysokej úrovni pre rovnosť, rôznorodosť a boj proti diskriminácii, vývoj a implementáciu zásad a programov na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni týkajúcich sa diskriminácie, podpory rovnosti a rôznorodosti. V máji 2016 Európska komisia uzavrela „Pravidlá pre boj proti verbálnym prejavom nenávisti online“ so spoločnosťami Facebook, Microsoft, Twitter, Youtube, Instagram, Google+, Snapchat, Dailymotion a Jeuxvideo.com. Tieto stránky sú povinné monitorovať verbálne prejavy nenávisti a vyhodnocovať ich v ročnej správe dostupnej online.

Rada Európy bola prvou inštitúciou, ktorá uviedla definíciu nenávisťných verbálnych prejavov. Rada má niekoľko úradov vrátane Európskej komisie proti rasizmu a intolerancii (ECRI), ktorá je jedinečným orgánom na monitorovanie ľudských práv, ako aj oddelenia boja proti diskriminácii. Rada má tiež nástroje na šírenie osvedčenia medzi mladými ľuďmi a pracovníkmi a nabáda ich, aby v každodennom živote prejavovali úctu a toleranciu. Na šírenie tohto posolstva už využili kampane, ako napríklad kampaň v rokoch 2013 - 2017 s názvom „Mládežnícka kampaň hnutia boja proti verbálnej nenávisti“.

4.5.3. Prekážky a výzvy

Ako reakcia na problém nenávisťných verbálnych prejavov boli vyvinuté nástroje, ako napríklad online nahlasovanie alebo kampaň za toleranciu. Ani to však žiaľ nestačí. Tieto opatrenia sú obmedzené, pretože zastavenie nenávisťných verbálnych prejavov závisí od používateľov internetu alebo miestneho obyvateľstva. Nie každá krajina vytvára také nástroje na boj proti problému nenávisťných verbálnych prejavov, ako by mala. Ak európske krajiny cítia potrebu pohroziť sociálnym médiám pokutami, ako napríklad Nemecko a Francúzsko, voči Facebooku v roku 2019, pretože dostatočne nebojuje proti nenávisťným prejavom, čo je možné podniknúť v reálnom živote v súvislosti s miestnymi obyvateľmi? Trýzniteľovi z reálneho života môže hroziť pokuta a väzenie. Ale ako už bolo povedané, stáva sa to zriedka najmä kvôli chýbajúcim dôkazom.

Verbálne prejavy nenávisti nie sú považované za súčasť slobody prejavu. K výzvam 21. patrí aj boj proti nenávisťným verbálnym prejavom, akceptovanie rôznorodosti a prejavovanie vzájomného rešpektu. Rôznorodosť znamená viac ako tolerovanie rozdielov. Rôznorodosť je vedomie, že každý jednotlivec je jedinečný a že je dôležité pochopiť a prijať rôznorodosť populácie.

Osveta a proti-argumentácia sú tiež dôležité v boji proti mylným predstavám a dezinformáciám, ktoré tvoria základ nenávisťných verbálnych prejavov. Len samotné nahlasovanie nenávisťných verbálnych prejavov online a snaha vzdelávať sa môžu priniesť výrazné zmeny. Dobrými pomôckami môžu byť občianska angažovanosť a literárne zdroje.

Zdá sa, že nie každá vláda je ochotná vyvinúť vzdelávacie moduly na školách, vzdelávať dospelých a informovať verejnosť. Vlády môžu ovládať médiá a utláčať menšinové skupiny, ako je rómska komunita alebo ženy, ktorým vraj najlepšie prináleží starostlivosť o deti, miesto v kuchyni. Pokiaľ ide o nenávisťné verbálne prejavy, ak sa samotné vlády

nepokúsia o zmenu, tieto prejavy budú naďalej akceptované. Navyše ak sa prevencia nenávistných verbálnych prejavov nebude brať vážne, mohlo by to poukazovať na nedostatočnú reguláciu alebo rešpektovanie európskych hodnôt v krajine. Každá krajina však zostáva v EÚ nezávislá v oblasti riadenia obyvateľstva a nie všetky krajiny majú rovnaké pravidlá. Čo sa týka tohto problému, niektoré krajiny už pokročili. Pokrok nastane len vtedy, ak sa vláda a miestne obyvateľstvo bude týmto problémom zaoberať a vyvinie potrebné opatrenia.

Kým médiá a vláda zohrávajú veľkú úlohu, podniky zostávajú v zabudnutí. Nemajú akúkoľvek podporu na rozvoj kvalitatívnej práce na túto tému a musia sa s problémami popasovať sami. Podniky sa musia snažiť dvojnásobne a to nie len pri implementácii vlastných preventívnych opatrení, ale aj spolupracovať s inými podnikmi a vzájomne si vymieňať osvedčené postupy a pravidlá. Toto sa považuje za jednu z výziev týkajúcich sa nenávistných verbálnych prejavov, pretože každý hrá významnú úlohu pri mobilizácii proti nenávisným verbálnym prejavom. Vláda, médiá a podniky by mali spolupracovať ruka v ruke, aby mohli spolu napredovať.

Preto je vhodné, aby sa pracovníci s mládežou venovali téme nenávistných verbálnych prejavov počas svojej práce s mladými.

4.5.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí

Nenávistné verbálne prejavy sú pre pracovníkov s mládežou relevantnou témou, pretože sú sami vystavení multikulturalizmu a rôznorodosti. Je pre nich preto dôležité porozumieť ich definícii, vedieť ich identifikovať a vedieť sa vhodne správať v rôznych situáciách a voči multikultúrnym mládežníckym skupinám.

Spolupráca s multikultúrnymi skupinami si vyžaduje odbornú prípravu, pretože pracovníci s mládežou budú čeliť rôznym problémom, rôznym kultúram, rôznym jazykom a správaniu. Preto, ak pracovníci s mládežou vedia, ako identifikovať nenávistné verbálne prejavy alebo nevhodné správanie, budú vnímavejší pri presadzovaní tolerance a predchádzaní takýmto skutkom.

Prostredníctvom vzdelávania zábavných aktivít, môžu pracovníci s mládežou pomôcť zvýšiť informovanosť, propagujúť toleranciu, porozumenie a začlenenie. Emancipujeme sa tým, že zapojíme do projektu všetkých a poučíme sa zo vzájomných rozdielov a vytvoríme funkčný nástroj na vytvorenie jedinečnej skupiny.

Bohužiaľ existuje málo aktivít na tieto témy (nenávistné verbálne prejavy, rôznorodosť, tolerancia), ktoré sú zároveň zábavné a vzdelávacie a prostredníctvom ktorých sa mládež môže zároveň učiť a prežiť príjemné chvíle. Je to najmä preto, lebo sa tieto témy považujú za samozrejmé alebo príliš vážne. Z tohto dôvodu je nevyhnutné integrovať spoločné hodnoty do spoločných aktivít.

Pracovníci s mládežou by nemali zabúdať, že sú pre mládež vzorom. Trávia deň s mladými ľuďmi bez toho, aby boli členmi ich rodiny alebo učiteľmi. Denne sa stretávajú s mladými, pomáhajú im riešiť problémy a rozvíjať osobné a sociálne vzdelávanie. Pracovníci s mládežou im vytvárajú bezpečný priestor, kde nie sú žiadne prekážky a kde majú možnosť naučiť sa zručnostiam potrebným na budovanie svojho budúceho sebavedomia.

4.6. Náboženstvo

4.6.1. Úvod

Náboženstvo je viera v Boha alebo bohov a činnosti, ktoré sú súčasťou tohto systému, napríklad modlitba alebo úkony, ktorým sa niekto horlivo a pravidelne venuje.

Náboženské presvedčenia je súčasťou ľudstva, pretože prijať akékoľvek náboženstvo je osobnou voľbou. Táto voľba môže byť ovplyvnená rodinným alebo kultúrnym pôvodom, národnosťou a vzdelaním. Aj keď ide o osobné a súkromné rozhodnutie, niektoré funkcie sa môžu objaviť na verejnom mieste, napríklad v podobe náboženských symbolov, spôsobu obliekania a pravidiel.

Verejné náboženské prejavy môžu niekedy vyvolať predsudky. Podľa jedného francúzskeho ministra vnútra „v roku 2019 bolo v minulom roku zaznamenaných 687 prípadov antisemitského správania v porovnaní s 541 prípadmi v roku 2018, čo predstavuje nárast o 27%. Tieto prípady sú rozdelené na 151 „činov“ (kategória, ktorá zahŕňa škody na majetku: poškodenie, krádež, fyzické násilie ...) a 536 „vyhrážok“ (výhrážné poznámky alebo gestá, graffity, letáky, listy atď.). Okrem toho bolo podľa štúdie IFOP v roku 2019 verbálne napadnutých 42% moslimov vo Francúzsku, konkrétne 1 zo 4 moslimov.

Toto ukazuje ako môže byť jedna skupina zaujatá voči druhej. Stáva sa to často napriek skutočnosti, že bol uznaný sekularizmus a žiadne náboženstvo by nemalo vládnuť nad ostatnými alebo definovať štát. Nový nedostatok náboženského zastúpenia mohol vyvolať „anti-náboženské“ hnutie, ktoré útočí na ľudí, ktorí patria k určitému náboženstvu. Niektoré protináboženské hnutia tvrdia, že uznávať náboženstvo je v rozpore s právom na slobodu, ale tieto skupiny tiež popierajú slobodu viery a náboženského vyznania obsiahnutú vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv.

4.6.2. Európsky rámec

Sekularizmus je hlavnou francúzskou politickou hodnotou už od roku 1905. Zákon hovorí: „republika neuznáva, nezamestnáva, ani nedotuje kultu“ a do ústavy z rokov 1946 a 1958 „Francúzsko je nedeliteľná, sekulárna, demokratická a sociálna republika“. V oblasti vzdelávania, existujú Savaryho zákony z roku 1984 o štatúte slobody náboženského vyznania a rôznorodosti, v ktorých sa píše: „Vysokoškolské vzdelávanie je sekulárne a nezávislé od akéhokoľvek hospodárskeho, náboženského alebo ideologického vplyvu; prikláňa sa k objektívite vedomostí, rešpektuje rozmanitosť názorov. Musí zaručiť výučbu a skúmanie možností bezplatného vedeckého, tvorivého a kritického rozvoja.“

Bohužiaľ, v našich moderných spoločnostiach s novými požiadavkami došlo k určitým konfliktom, pretože rodičia, ktorí sa zúčastnili školských výletov mali výrazné náboženské symboly, čo je zakázané. Tento problém pramení zo spomínaných zákonov, aj keď sa uskutočňujú mimo akademickej pôdy. Konflikt bol založený na tom, či rodičia, ktorí sprevádzajú deti na takýchto akciách môžu nosiť náboženský odev. Toto sa stalo moslimským ženám na školskom výlete, ktorého sa nakoniec nemohli zúčastniť. Zákon sa zatiaľ nezaoberal otázkou prehodnocovania tejto témy, ale predkladá sa zachovanie zásad sekularizmu.

Európska únia, ktorá je kombináciou kultúr a náboženstiev, ustanovila v Lisabonskej

zmluve článok 17, ktorý predstavuje trvalý a silný dialóg medzi náboženskými a nekonfesionálnymi organizáciami a európskymi inštitúciami.

1. „Únia rešpektuje a nepoškodzuje postavenie cirkví a náboženských združení alebo spoločenstiev v členských štátoch podliehajúcich vnútroštátnemu právu.
2. Únia rovnako rešpektuje štatút filozofických a nekonfesionálnych organizácií odliehajúcich vnútroštátnemu právu.
3. Únia uznáva svoju totožnosť a svoj osobitný prínos a udržiava otvorený, transparentný a pravidelný dialóg s týmito cirkvami a organizáciami.“

EÚ rešpektuje rôznorodosť a spoločné hodnoty ľudských práv pre slobodu viery alebo náboženského vyznania. Znamená to, že človek môže byť bez vyznania, mať vyznanie, alebo dokonca môže počas svojho života zmeniť vierovyznanie.

Pred tromi rokmi, vo februári 2016 predseda Európskej komisie Jean-Claude Juncker vymenoval osobitného vyslanca pre podporu slobody náboženstva alebo viery vďaka odporúčaniam slovenskej politickej osobnosti Jána Figeľa. Vyslanec navštevuje európske krajiny a aj krajiny mimo Európy s cieľom vytýčiť ľudské práva týkajúce sa slobody viery. Pomáha združeniam predkladať svoje nápady zainteresovaným stranám a zúčastňovať sa na medzinárodných podujatiach a konferenciách na túto tému. Post vyslanca však po nových voľbách do predsedníctva, ktorému predsedala Ursula Von der Leyen, nebol obnovený...

4.6.3. Prekážky a výzvy

Náboženské bariéry sú naďalej prítomné preto, lebo kým sa sociálne začlenenie zlepšilo, náboženská tolerancia takýto pokrok zatiaľ nedosiahla. Výzvou je rozvíjať dialóg s veriacimi ľuďmi alebo inštitúciami a obyvateľstvom s cieľom zlepšiť spoločné sociálne stereotypy, ktoré majú o sebe navzájom. Lepšie pochopenie potreby náboženskej tolerancie je kľúčom k riešeniu.

Rôzne náboženstvá by mali spolupracovať na šírení tejto myšlienky. Napríklad v prípade rasizmu je dôležité spolupracovať s cieľom dosiahnutia spoločného práva na náboženstvo v mnoho-náboženskej spoločnosti. Toto sa nazýva medzináboženský dialóg.

4.6.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí

Pracovníci s mládežou si musia byť vedomí potenciálnych problémov týkajúcich sa náboženskej tolerancie.

V praxi by mali byť pracovníci s mládežou schopní vysvetliť čo je náboženstvo, rozdiely a prečo je praktizovanie náboženstva osobnou voľbou. Náboženstvo nedefinuje skupinu, pretože jednotlivci sú slobodní.

Hovoriť s mladými o náboženstve je niekedy ťažké a vyžaduje si odbornú prípravu, empatiu a objektivitu. Ide o veľmi dôležitú tému, ktorej sa treba s mladými ľuďmi venovať a propagovať hodnoty, ktoré predstavujú všetky modely sociálnej tolerancie, pochopenia a prijatia.

4.7. Ľudské práva a právne predpisy

Pokiaľ ide o správu o svetovom prisťahovalectve do roku 2020, medzinárodné prisťahovalectvo vzrástlo zo 150 miliónov z roku 2000 na 272 miliónov v roku 2020, čo predstavuje 3,5% celosvetovej populácie¹¹. Globálne výzvy, ktorým čelia mladí jednotlivci, môžu viesť k rôznym formám diskriminácie, ktoré sa často spájajú s inými základmi diskriminácie, ako sú rasa, etnický pôvod, pohlavie, postavenie migrantov, ekonomické zázemie atď. Práca s mládežou disponuje prostriedkami na zabezpečenie bezpečného prostredia pre mladých ľudí, keď čelia takýmto výzvam. Práca s mládežou je príležitosťou pre mladých ľudí, aby „zmenili“ samých seba a svojich rovesníkov, ako aj možnosť bojovať za spoločenské zmeny. Coussée a kol. (2010) uviedol, že keď sú pracovníci / odborníci v oblasti mládeže školení na prax, ktorá slúži ako bezpečné a bezplatné fórum pre zapojenie mládeže, diskusiu, premýšľanie, identifikáciu a konanie v situáciách, ktoré identifikujú, dáva to mladým ľuďom príležitosť formovať svoju budúcnosť⁵. Pracovníci s mládežou premostujú systém a spoločnosť do sféry každodenného života mládeže. Zaoberajú sa vertikálnym rozmerom ľudských práv, ktorý je väčšinou založený na vedomostiach a zručnostiach pri budovaní sietí medzi štátom a mladými jednotlivcami, ktorých sa týkajú štátne politiky, ako aj horizontálnym rozmerom ľudských práv, ktorý ovplyvňuje každodenný život mladého jednotlivca. Nabádajú mladých, aby sa stali aktívnymi občanmi a aby mohli v spoločnosti využívať svoje práva identifikáciou svojich vlastných potrieb a nápadov, ktoré môžu tiež ovplyvniť samotných pracovníkov s mládežou tým, že si budú viac istí a uvedomia si svoju úlohu a prínos pre spoločnosť. Prostredníctvom aktivít, kampaní, hier a zábavy, prispieva výmena informácií, mobility, združovanie sa a dialóg medzi multikultúrnou mládežou k jej zapojeniu a pochopeniu vlastného miesta v komunite. Účinnými nástrojmi na zvýšenie informovanosti o otázkach migrácie, rozvoja medzikultúrnych kompetencií a interpretácie etnickej, jazykovej, náboženskej a kultúrnej rôznorodosti a ich vnímania nie ako problému, ale ako zdroja rastu, sú formálne a neformálne vzdelávacie programy o ľudských právach, práca s mládežou a výmenné pobyty mládeže.

4.7.1. Úvod

Všeobecná deklarácia ľudských práv (December, 1948) je historický dokument, ktorý tvoril základ Európskeho dohovoru o ľudských právach (EDLP) (1966). Tento dokument každému zaručuje základné ľudské práva a slobody a zakazuje akékoľvek škodlivé a nekalé praktiky bez ohľadu na štátnu príslušnosť, pohlavie, farbu pleti, náboženstvo, etnickú príslušnosť, jazyk alebo akýkoľvek iný aspekt. Deklarácia je uznávaná takmer každou krajinou na svete a bola preložená do viac ako 360 jazykov. Inšpirovala viac ako 80 medzinárodných a regionálnych dohovorov a vnútroštátnych právnych predpisov. Dohovor podpísalo všetkých 47 členských štátov Rady Európy a jeho úplný názov je „Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd“. Dohovor pozostáva z troch spoločných prvkov: právo na sebaurčenie, zásada rovnosti medzi pohlaviami a nediskrimináciou na základe náboženstva alebo rasy, zásada nedeliteľnosti - politické a občianske slobody s hospodárskymi, kultúrnymi a sociálnymi normami.

Ľudské práva a migrácia sa v mnohých bodoch prelínajú. Prevencia sociálneho vylúčenia a marginalizácie všetkých migrantov a ich rodín v hostiteľskej krajine spočíva v účinnosti prístupu k ich sociálnym právam, ktoré napomáhajú integračnému procesu a zlepšujú rozvoj príslušných politik v prijímajúcej krajine. Medzinárodný dohovor o ochrane práv

všetkých migrujúcich pracovníkov a ich rodinných príslušníkov (ICRMW, 1990) poukazuje na zásadu rovnakého a nediskriminačného zaobchádzania so štátnymi príslušníkmi a všetkými migrujúcimi pracovníkmi a ich rodinami s cieľom prístupu k základným sociálnym právam, ako sú napr. prístup k vzdelaniu, lekárska starostlivosť a sociálne zabezpečenie (Články 30, 28 a 27 ICRMW). Vysoký komisár OSN pre utečencov (UNHCR) riadi a koordinuje ochranu utečencov v súlade so Ženevským dohovorom na základe mnohých základných zásad, najmä nenavracania, netrestania a nediskriminácie. Zásada „nenavracania“ znamená, že osobu nemožno vrátiť do krajiny, v ktorej bola ohrozená jej sloboda alebo život z dôvodu jej národnosti, náboženstva, rasy, členstva v politickej skupine alebo konkrétnej sociálnej skupine. „Netrestanie“ znamená, že ľudia prichádzajúci z územia, kde ich život alebo sloboda boli ohrozené z dôvodov uvedených vyššie a žiadajú úrady o azyl ihneď po vstupe do štátu, nemôžu byť potrestaní za nezákonný pobyt¹.

Európsky výbor pre migráciu definuje „migrantov“ v závislosti od kontextu a rôznych faktorov- emigranti, prisťahovalci, utečenci, vracajúci sa migranti, osoby prisťahovaleckého pôvodu a / alebo príslušníci etnických menšín a vysídlené osoby². Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) uvádza rozdiel medzi nútenými a dobrovoľnými migrantmi a používa pojem migrant „na pokrytie všetkých prípadov, keď rozhodnutie o migrácii prijíma dotknutá osoba slobodne z dôvodov, osobného pohodlia a bez zásahu vonkajšieho pôsobiaceho faktora. „V súlade s týmto UNHCR uvádza, že žiadatelia o azyl a utečenci sú odlišné skupiny ako migranti, pretože opustili svoju domovskú krajinu a vzhľadom na nebezpečnú situáciu boli nútení utiecť, aby zachránili svoje životy, zatiaľ čo migrácia je dobrovoľným činom³.

4.7.2. Európsky rámec

Európske inštitúcie a európske mládežnícke politiky sú výslovne a implicitne postavené na medzinárodných normách a hodnotách ľudských práv. Ľudské práva ponúkajú normatívny rámec na posilnenie politik na základe právnych záväzkov a na formulovanie vnútroštátnych a regionálnych politik v oblasti mládeže. Nediskriminácia a rovnosť sú najzákladnejšími zásadami medzinárodného práva v oblasti ľudských práv. Rada Európy uprednostňuje „plné uplatňovanie ľudských práv a ľudskej dôstojnosti mladých ľudí“ v Agende 2020: Budúcnosť politiky mládeže Rady Európy⁸. Tento rámec si vyžaduje informovanú a aktívnu účasť pracovníkov s mládežou na vypracovaní usmernení, formulovaní, plnení a monitorovaní mládežníckych politik a zároveň podporuje medzinárodné mládežnícke činnosti, ktoré podporujú ľudské práva, občianstvo, mobilitu, demokraciu a kultúrny pluralizmus, za účelom spolupráce s mladými žiadateľmi o azyl, utečencami a vysídlenými osobami. Vzdelávanie a odborná príprava zohrávajú kľúčovú úlohu pri začleňovaní vzdelávania v oblasti ľudských práv do politiky a pracovných praktík mládeže. Na podporu medzinárodných hodnôt a zásad v oblasti ľudských práv začalo riaditeľstvo mládeže a športu Rady Európy v roku 2000 vzdelávací program mládeže o ľudských právach. Na podporu vhodného formálneho a neformálneho vzdelávania v oblasti ľudských práv vytvorili príručku s názvom Kompas¹. Kompas je rozsiahly zdroj informácií, nástrojov a tipov o vzdelávaní v oblasti ľudských práv, ktorý je užitočný pre školiteľov / učiteľov aj pre nových záujemcov. Vysvetľuje, ako rozvíjať a prevádzkovať činnosti na základe potrieb študentov a praktických informácií.

Existuje 9 základných medzinárodných nástrojov v oblasti ľudských práv a plnenia ustanovení zmluvy monitorovaných odborníkmi z výborov.

NÁZOV		MONITORUJÚCI ORGÁN	DÁTUM
ICERD	Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie	Dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie	21 Dec 1965
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights	Výbor pre ľudské práva	16 Dec 1966
ICESCR	Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach	Výbor pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva	16 Dec 1966
CEDAW	Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien	Výbor pre odstránenie diskriminácie žien	18 Dec 1979
CAT	Dohovor proti mučeniu a inému krutému, neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestaniu	Výbor proti mučeniu	10 Dec 1984
CRC	Dohovor o právach dieťaťa	Výbor pre práva dieťaťa	20 Nov 1989
ICRMW	Medzinárodný dohovor o ochrane práv všetkých migrujúcich pracovníkov a ich rodinných príslušníkov	Výbor pre migrujúcich pracovníkov	18 Dec 1989
CPED	Medzinárodný dohovor o ochrane všetkých osôb pred násilným zmiznutím	Výbor pre nútené zmiznutia	20 Dec 2006
CRPD	Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím	Výbor pre práva osôb so zdravotným postihnutím	13 Dec 2006

ICERD	Rasová diskriminácia	Rasová diskriminácia je definovaná ako „akékoľvek vylúčenie, rozdiel, preferencia alebo obmedzenie založené na rase, farbe a národnom alebo etnickom pôvode...“
ICCPR	Občianske a politické práva	Obsahuje dva opčné protokoly; 1. Vytvára mechanizmus individuálnych sťažností, ktorý má preskúmať Výbor pre ľudské práva 2. Ruší trest smrti
ICESCR	Ekonomické, sociálne, kultúrne	Myšlienka, že ideál slobodných ľudských bytostí, ktoré sú oslobodené od strachu, sa dá dosiahnuť iba vtedy, ak môže každý využívať svoje hospodárske, sociálne a kultúrne práva, ako aj svoje občianske a politické práva
CRC	Práva dieťaťa	Občianske, politické, hospodárske, sociálne a kultúrne práva detí. Dohovor všeobecne definuje dieťa ako osobu mladšiu ako 18 rokov
ICRMW	Prisťahovalci	Slúži ako príručka a stanovuje morálny štandard a stimul na podporu práv migrantov v každej krajine

4.7.3. Prekážky a výzvy

Na 2. európskom stretnutí o práci s mládežou sa zišlo 500 účastníkov pôsobiach v oblasti práce s mládežou, ktoré sa venovalo spoločným výzvam, ktorým čelí súčasná pracovná prax pre prácu s mládežou. Stretnutie sa zameralo na najmenej dve výzvy; digitálne médiá a kultúrnu rôznorodosť. V súčasnosti sa stáva využívanie nových technológií a digitálnych médií medzi mladými ľuďmi čoraz populárnejším, čo vytvára nové možnosti pre prácu s mládežou online. Praktické dôsledky pre pracovníkov s mládežou spočívajú v nových formách prekážok a nových kompetenciách na udržanie vzťahov s mladými ľuďmi pri riešení niektorých súvisiacich rizík. Podpora medzikultúrneho vzdelávania a zameranie sa na integráciu zvýšila kultúrnu rozmanitosť v celej Európe. Medzi prvky kritickej praxe pre prácu s mládežou patrí vytvorenie priestoru pre ostatných na skúmanie a budovanie vlastnej identity, prispôsobovanie sa a porozumenie kultúre, komunikácia, rodinný kontext, budovanie kultúrnych kompetencií a podpora začlenenia rešpektujúc rozdiely a tradície. Niektorí mladí ľudia sú nútení sami rozhodovať o svojej budúcnosti v ranom štádiu svojho života a niektorí z nich majú možnosť rozhodovať sa neskôr, čo pre jednotlivcov predstavuje využívanie rôznych druhov stratégií v ich každodennom živote. Pracovníci s mládežou si musia byť vedomí toho, že každý človek má rôzne predchádzajúce životné skúsenosti, a starostlivo prispôbiť pracovný proces rešpektujúc potreby, hodnoty a morálne rozhodnutia. Gavrielides (2018) uvádza, že nazeranie na výchovu k ľudským právam ako súčasť našej ľudskej podstaty, by mohlo viesť k nesprávnym domnienkam, ako je napríklad myšlienka „aj tak ich všetci máme“. Ľudské práva sú často koncipované verejnosťou z dôvodu vážneho neľudského zaobchádzania. Podobne myšlienka Európskej únie „všetci sme v tom spolu“ v časech Covid-19 (pandémia) môže viesť k nesprávnym domnienkam. S pokračujúcim násilím a vojnou v mnohých častiach sveta sú potláčané základné ľudské práva ľudí na azyl. Ľudia, ktorí hľadajú útočisko a bezpečie, sú odvracaní na mori alebo na súši a vracaní do iných krajín, čo môže predstavovať vážne ohrozenie ich života. Agentúra OSN pre utečencov odhaduje, že najmenej 57 štátov nerobí pre ľudí hľadajúcich azyl výnimky, pričom 167 krajín čiastočne / úplne uzavrelo svoje hranice, aby obmedzilo šírenie vírusu. Zvýšenie rizika sexuálneho / domáceho násillia, neprimerané využívanie právomoci zadržiavania prisťahovalcov, diskriminačné obmedzenia prístupu k sociálnym a zdravotníckym službám privádzajú utečencov a prisťahovalcov k chudobe. Ilúzia „spolupatričnosti“ by mohla spôsobiť podceňovanie základných práv, na ktoré majú všetci nárok od narodenia po smrť. Vzdelávanie v oblasti ľudských práv a ľudské práva musia byť súčasťou našej každodennej reality, želaní a potrieb. Inštitúcie a pracovníci s mládežou by si mali uvedomovať pridanú hodnotu, ktorú môžu priniesť, takže iniciatívy prispievajú viac ako len k prírastkom k existujúcim naratívom (Gavrielides, 2018).

4.7.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí

Môžeme sa zhodnúť na tom, že pracovníci / odborníci, ktorí pracujú s zraniteľnými skupinami, musia mať hlbšie znalosti o ľudských právach, pretože je to základom ich práce. Platí to pre pracovníkov s mládežou / odborníkov pracujúcich s multikultúrnou mládežou, najmä ak je jedným z hlavných cieľov podpora sociálneho začlenenia. Sme presvedčení, že tento modul o ľudských právach je dôležitý pre „zopakovanie vedomostí“ a prinúti účastníkov, aby sa o tejto dôležitej téme zamysleli spolu s ostatnými odborníkmi / kolegami. Zhodujeme sa na tom, že musia rozumieť témam súvisiacim s ľudskými právami, takže to bude príležitosťou na zdieľanie nápadov a vnímania interaktívnym spôsobom (viď nižšie uvedené vzdelávacie aktivity).

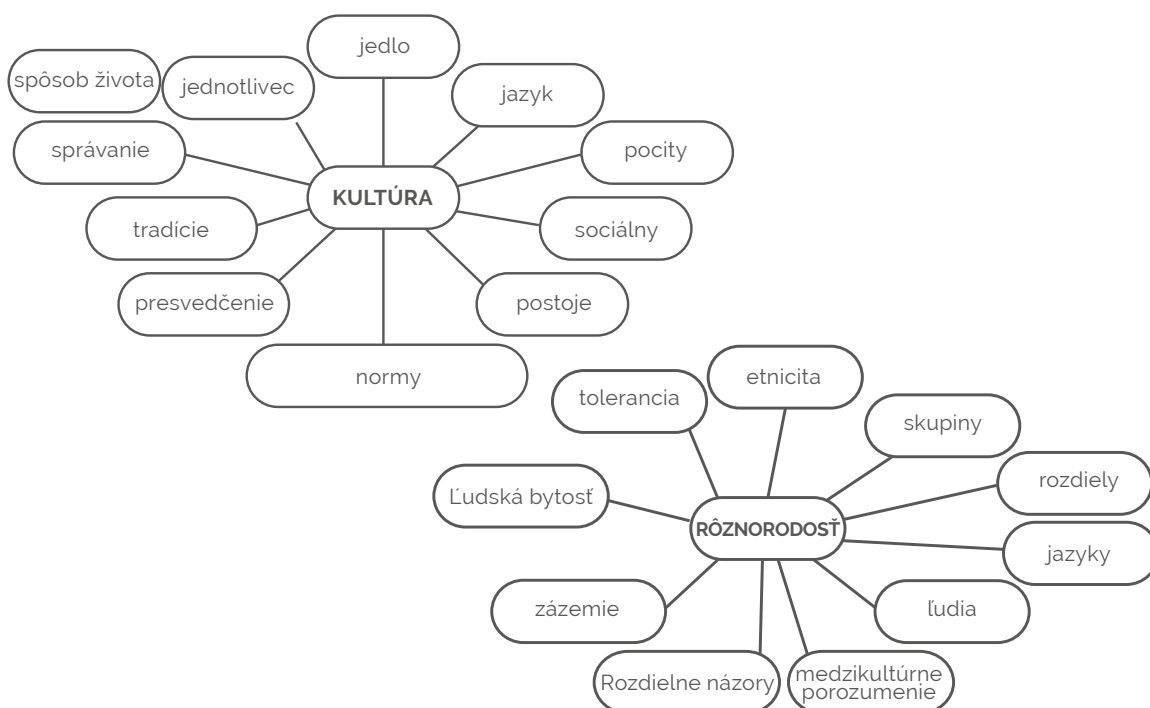
4.8. Migrácia a kultúrna rôznorodosť

Kultúrna rôznorodosť je dôležitá. Naše školy, pracoviská a krajiny sa stále viac skladajú z rôznych etnických, rasových a kultúrnych skupín. Je dôležité spomenúť, že ľudia prirodzene používajú svoju vlastnú kultúru ako štandard na posudzovanie iných kultúr, avšak práca s multikultúrnou mládežou a učenie sa o iných kultúrach pomáha odborníkom a pracovníkom s mládežou porozumieť rôznym perspektívam a minimalizovať osobnú zaujatosť a negatívne sociálne stereotypy o rôznych skupinách, núti ľudí učiť sa a uvedomovať si existenciu rôznych „spôsobov života“. Okrem toho rôznorodosť núti ľudí využívať nové spôsoby myslenia, prispieva k rozvíjaniu jazykových schopností, prináša nové znalosti a skúsenosti a hlbšie poznanie predpokladov rovnosti v prístupe k právam, sociálnym príležitostiam, ako aj k sociálnej spolupráci a súdržnosti. V mnohých spoločnostiach pretrvávajú sociálne vylúčenie, diskriminácia, rasizmus a chudoba. Mladí pracovníci a multikultúrna mládež hrajú pri podpore sociálnych zmien kľúčovú úlohu, pretože predstavujú budúcnosť, ktorá je už tu (Surian, 2009).

4.8.1. Úvod

Kultúra je dynamický systém pravidiel na zabezpečenie prežitia, zahŕňa presvedčenia, postoje, hodnoty, normy a správanie, explicitne a implicitne podávané medzi generáciami. Má potenciál sa časom meniť, avšak je relatívne stabilná (Matsumoto & Juang, 2004, s. 10). Do istej miery nie je opísaná slovami a jej hranice nie sú zreteľné. Ľudská myseľ a psychologické procesy sú formované kontextom, ktorý je ovplyvnený kultúrou a fyzickým a sociálnym svetom, čo spôsobuje rozdielnosť vo svetonázoroch – napríklad východné kultúry sa prikláňajú k holistickému svetonázoru, zatiaľ čo západné kultúry sa prikláňajú k analytickému svetonázoru (Nisbett, et al. 2001). Väčšia informovanosť o kultúre môže ovplyvniť zručnosti, spôsob myslenia a pracovný štýl ľudí (Shin & Choi, 2003), ako aj spôsob vyjednávania, spôsob, akým človek analyzuje sociálny / morálny kontext (Miller, 1984), názory vlastné osobnostné črty a črty iných ľudí (Hamamura a kol. 2008), ako aj mozgovú aktivitu pri rôznych úlohách (Hedden et al. 2008). Kultúrne povedomie a kultúrna citlivosť sú čoraz dôležitejšie pri zvyšujúcom sa celosvetovom prisťahovalectve. Kultúrne povedomie je oboznámenie sa s kultúrnymi hodnotami, systémami viery, históriou a správaním inej etnickej skupiny, zatiaľ čo kultúrna citlivosť spočíva v porozumení podobností a rozdielov medzi kultúrami bez priradenia určitých hodnôt (t. j. dobré alebo zlé, lepšie alebo horšie) k týmto rozdielom. Pojem kultúrna rôznorodosť sa niekedy objavuje aj ako „multikulturalizmus“ a je definovaný ako systém viery a správania sa, ktorý rešpektuje a uznáva existenciu všetkých rôznych skupín v spoločnosti, je si vedomý a uznáva ich sociálno-kultúrne rozdiely a povzbudzuje / umožňuje jeho nepretržitý prínos v kultúrnom kontexte. Je nevyhnutné zabezpečiť harmonickú interakciu medzi ľuďmi a skupinami s rôznou a dynamickou identitou, ako aj ich ochotu spolunažívať. Je to jeden z koreňov hospodárskeho rastu, uspokojivej emocionálnej, intelektuálnej, duchovnej a morálnej existencie.

Podľa Všeobecnej deklarácie ľudských práv (článok 27) a Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (články 13 a 15) si tvorivá rozmanitosť vyžaduje úplné dodržiavanie kultúrnych práv. Tieto zahŕňajú: „Všetci ľudia by mali mať právo na kvalitné vzdelávanie a odbornú prípravu, ktoré plne rešpektujú ich kultúrnu identitu; a všetky osoby majú právo zúčastňovať sa na kultúrnom živote podľa vlastného výberu a praktizovať svoje vlastné kultúrne praktiky pod podmienkou rešpektovania ľudských práv a základných slobôd..“.



4.8.2. Európsky rámec

Kultúrna rôznorodosť je neoddeliteľná od ľudskej dôstojnosti a ľudských práv. Členské štáty Európskej komisie, uznávajú, že každý má právo praktizovať svoju kultúru a zároveň rešpektovať právo a slobodu ostatných a každý má právo na slobodnú účasť na kultúrnom živote, čo zaručuje Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1966) a zakotvené vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv OSN (1948). Všeobecná deklarácia kultúrnej rozmanitosti (2001) sa zaviazala k úplnému praktizovaniu základných práv a slobôd. Nová strategická agenda Európskej únie 2021 - 2024 bola vytvorená za účelom diskusie vedúcich predstaviteľov deviatich krajín EÚ pre spravodlivosť a vnútorných záležitostí (SVV) o spôsoboch, ako podporiť úsilie o rôznorodosť, spoluprácu a začlenenie. Agenda kladie dôraz na význam rôznorodosti a inkluzívnej podnikovej kultúry na zvýšenie súdržnosti a zapojenia zamestnancov. Spoločné vyhlásenie sa zameriava na boj proti diskriminačnému správaniu, povedomie o základných právach a rovnakých príležitostiach, inkluzívnu podnikovú kultúru a posilnenie rôznorodosti. Platforma charty o rôznorodosti EÚ bola vytvorená v roku 2010 a povzbudzuje organizácie ako súkromné spoločnosti, verejné orgány, mimovládne organizácie atď. rozvíjať a implementovať politiky rozmanitosti a začlenenia financované Európskou komisiou. Táto platforma ponúka osvedčené postupy prostredníctvom stretnutí, výročných fór na vysokej úrovni a odborných seminárov. Ako sa uvádza v článkoch 7 a 8 vo vyhlásení o vytvorení kultúrnej rôznorodosti, tvorba a inovácia vychádza z tradícií kultúr, preto sa musí venovať veľká pozornosť rôznorodosti s cieľom podporovať skutočný dialóg a uznávať hodnotu a význam tovaru kultúrneho charakteru.

4.8.3. Prekážky a výzvy

Rešpektovanie rôznych hodnôt a viery druhých je vo všeobecnosti dôležité, pre sociálnych pracovníkov však nevyhnutné. Medzi kultúrami možno pozorovať základné rozdiely; rôzne komunikačné štýly, postoje ku konfliktu, postoj k úlohám,

štýlov rozhodovania, postoje k prejavovaniu emócií alebo zdieľaniu osobných údajov, prístupov k poznaniu. Príslušníci africkej kultúry s väčšou pravdepodobnosťou uprednostňujú afektívne spôsoby získavania informácií vrátane symbolickej obraznosti a rytmu. Ázijské kultúry majú tendenciu zdôrazňovať transcendentné informácie, zatiaľ čo európske kultúry majú tendenciu zvažovať informácie prostredníctvom kognitívnych prostriedkov, ako je meranie a počítanie.

Bø (2015) študovala sociálnych pracovníkov, ktorí vo svojej praxi spochybňovali jej skúsenosti so znevýhodnenými menšinovými klientmi. Najväčšou výzvou sú komunikačné problémy spôsobené jazykovou bariérou. Jazykový problém niekedy vyžaduje použitie prekladateľských služieb, ktoré môže byť ťažké zohnať vtedy, keď je to potrebné. K nedorozumeniam a mylným predstavám môže dôjsť, keď klient alebo sociálny pracovník nie sú oboznámení s jazykom, kultúrnymi zvyklosťami a rôznymi referenčnými rámcami komunikácie. Proces globalizácie a komunikačné technológie navyše vytvárajú výzvy pre kultúrnu rôznorodosť a dialóg medzi civilizáciami a kultúrami.

Sociálni pracovníci potrebujú disponovať väčším množstvom informácií o posttraumatických poruchách. Mnoho utečencov môže mať vážne problémy s duševným zdravím kvôli traumatizujúcim vojnovým zážitkom a prenasledovaniu v ich domovinách, oddeleniu od rodinných príslušníkov počas dramatickej cesty z krajiny pôvodu a zlým skúsenostiam, s ktorými sa stretávajú. Zdravotnú situáciu môže skomplikovať skutočnosť, že problémy duševného zdravia môžu vidiť ako tabu a klienti z etnických menšín môžu odmietnuť prijať psychiatrickú liečbu alebo diagnózu.

4.8.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí

Je dôležité, aby si pracovníci / odborníci pracujúci s multikultúrnou mládežou boli vedomí charakteristík každej kultúry, najmä pokiaľ ide o oblečenie a presvedčenia, a aby mali vzájomný rešpekt voči každej osobe, s ktorou pracujú. Je dôležité si uvedomiť podobnosti a rozdiely týkajúce sa komunikácie a postojov. Týmto spôsobom bude ľahšie upraviť svoj spôsob práce voči každému „klientovi“, lepšie porozumieť jeho obavám a výzvam pri príchode do inej kultúry, ktorá je odlišná od jeho vlastnej, a následne podporovať sociálne začlenenie efektívnejším spôsobom.

4.9. Medzikultúrna komunikácia

Zvýšený kontakt medzi spoločnosťami a sociálnymi skupinami, ktoré používajú rôzne jazyky, často spôsobujú problematické alebo konfliktné situácie, ktoré je potrebné prekonať osobitným prístupom nazývaným medzikultúrna komunikácia. Úspešnosť komunikácie medzi ľuďmi patriacimi do rôznych kultúr závisí od výberu vhodného spôsobu komunikácie, ktorý sa používa ako obvyklý prostriedok komunikácie medzi rôznymi partnermi. Zdieľanie spoločného spôsobu komunikácie neznamena iba použitie rovnakého jazyka, ale aj minimálne zdieľanie určitých komunikačných zámerov. Ľudia, ktorí chcú komunikovať a porozumieť tomu, čo sa hovorí v inom jazyku, si musia byť vedomí nielen jazykového kontextu, ale aj kultúrneho systému, do ktorého patrí.

Spomedzi definícií kultúry formulovaných autormi sa zdá byť najobširnejšiou táto:

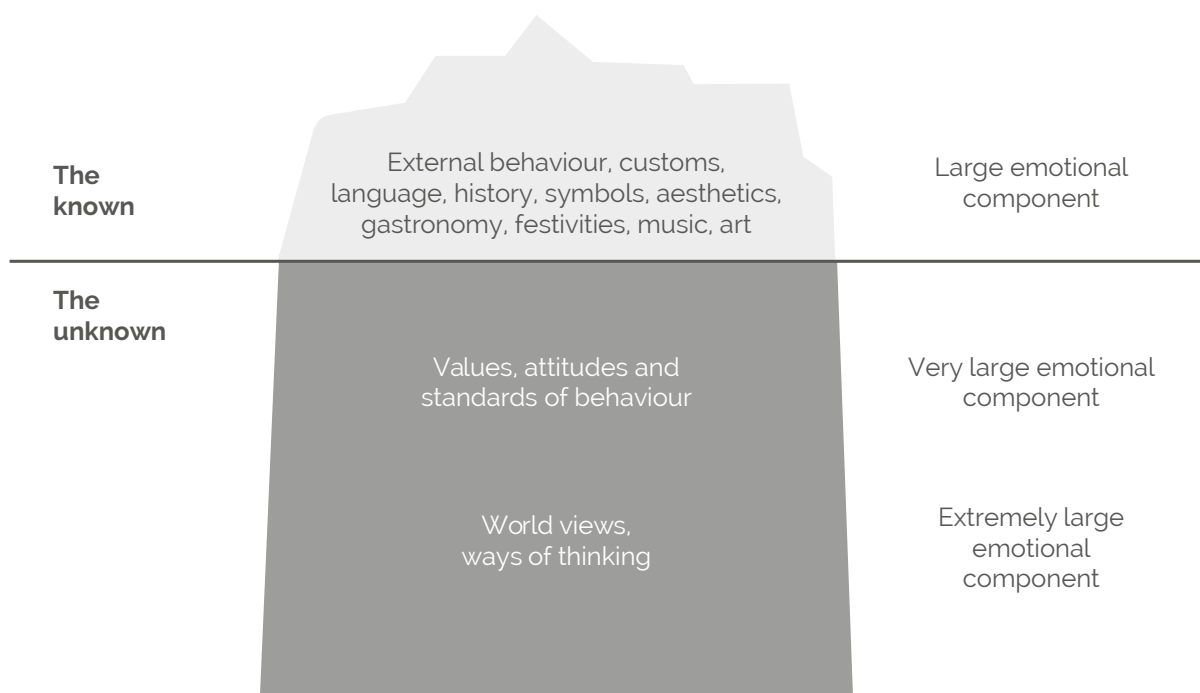
Kultúra je systém spoločného presvedčenia, hodnôt, zvykov, návykov, správania a artefaktov, ktoré členovia spoločnosti používajú na komunikáciu s okolitým svetom a medzi sebou navzájom a ktoré sa prenášajú z generácie na generáciu prostredníctvom učenia (Plog a Bates 1980).

Kultúra je lupa, cez ktorú pozorujeme a analyzujeme svet okolo nás so selektívnou, podfarbenou a skreslenou víziou, ktorá sa snaží uspokojiť naše potreby a zároveň zostať súčasťou komunity.

Na základe diagramu teórie ľadovca vnímame kultúru nielen ako súbor viditeľných faktorov, ako sú jazyk, geografický pôvod atď., ale aj ako súbor ďalších neviditeľných prvkov afektívnej a kognitívnej povahy, ktoré ovplyvňujú osobu a jej totožnosť, správanie a názory, ako aj vzťah k sebe samému a ostatným.

Kultúra je spojená so životom a konaním. Je to nepretržitý program v našich myšliach, ktorý začína pri narodení. Zahŕňa normy, hodnoty, zvyky a jazyk. Neustále sa vyvíja a je obohacuje sa, keď komunikujeme s našim prostredím. Súvisí to s našou identitou ako psychologickým procesom. Ide o jednotlivca, jeho vnímanie jeho vzťahu s okolitým prostredím. Je to vnímanie vlastného povedomia o existencii osoby vo vzťahu k iným, ako je rodina alebo skupina, s ktorou si vytvára sociálnu sieť. Pokiaľ ide o menšiny, ich identita je zodpovedná za to, ako ich vníma väčšina.

Dá sa preto povedať, že kultúra sa vyvíja iba kontaktom s inými kultúrami. Kontakty medzi kultúrami však môžu mať veľmi odlišné vlastnosti. Žiadna kultúra nie je lepšia alebo horšia ako iná. Každá kultúra môže mať samozrejme spôsoby myslenia, cítenia a konania, pri ktorých sú určité skupiny diskriminované. Ak však uznáme, že neexistuje hierarchia kultúr, predpokladáme etický princíp, že všetky kultúry sú vo svojej dôstojnosti rovnaké a zaslúžia si rovnakú úctu.



Nádej v súčasnosti spočíva na interkulturalite, čo znamená rešpektovanie vzťahu medzi kultúrami. Znamená to tiež, že jediný spôsob, ako správne porozumieť kultúram, je neinterpretovať ich prejavy podľa vlastných kultúrnych kritérií. Nejde o odmietnutie nášho kritického úsudku, ale o jeho vynechanie dovtedy, kým nebudeme schopní pochopiť zložitosť mnohých kultúrnych praktík. Ide o pokus o zmiernenie účinkov nevyhnutného etnocentrizmu, ktorý vedie ľudí k interpretácii kultúrnych praktík druhých podľa kritérií ich vlastnej kultúry.

V procese priblíženia sa a porozumenia iným kultúram sa zvyčajne stáva, že vnímanie je skreslené etnocentrizmom, t.j. jedna kultúra je vnímaná ako nadradená iným. Toto je veľmi bežné vo vzťahoch medzi menšinami a väčšinou. Môže to byť príčinou medziľudských konfliktov. Je to spôsobené sociálnymi stereotypmi o kultúrach v tom zmysle, že sa ľudia o iných rozhodujú bez dostatočného záujmu alebo primeraných argumentov. Máme tiež tendenciu ublížiť ostatným jednoducho preto, že ich nepoznáme alebo preto, že nie sme pripravení vyvinúť úsilie na to, aby sme ich spoznali, pretože máme neúplný pohľad na realitu druhých alebo kvôli tomu, čo nám povedali ostatní, čo čítame v novinách alebo čo vidíme v televízii. Stretnutie s inou kultúrou znamená vedomý prístup k rôznorodosti, ktorý sa odráža aj v pôvodnej kultúre.

4.9.1 Úvod

Medzikultúrnú komunikáciu možno definovať ako komunikáciu, ktorá sa uskutoční, keď musí byť správa vytvorená členom určitej kultúry prijatá, interpretovaná a pochopená iným jednotlivcom patriacim do inej kultúry. Kultúra je pevne zodpovedná za budovanie našej individuálnej reality a kompetencií a predovšetkým za naše komunikačné správanie.

Dá sa povedať, že **medzikultúrne vzdelávanie** je o tom, ako vnímame ostatných, ktorí sa od nás obzvlášť líšia. Je to o nás. Ide o našich priateľov a o to, ako spolupracujeme na budovaní spravodlivej komunity. Ide o to, ako môžu komunity komunikovať s cieľom podporovať rovnosť, solidaritu a príležitosti pre všetkých. Ide o vyjadrenie úcty a podporu dôstojnosti medzi kultúrami, najmä ak sú niektoré v menšine, zatiaľ čo iné sú vo väčšine. Môžeme preto hovoriť o tolerancii ako o úcte, uznaní a akceptovaní rôznorodosti v najširšom slova zmysle, s otvorenou myslou a bez predsudkov. Tolerancia v kontexte medzikultúrneho vzdelávania sa veľmi líši od tradičného významu slova. Tolerancia neznamena toleranť na medzikultúrnej úrovni. Ide o ochranu a presadzovanie hodnôt ľudských práv a slobody ostatných. Preto by sme mohli intoleranciu definovať ako nerešpektovanie rozdielov. Toto zahŕňa praktiky alebo presvedčenia ostatných. Tam, kde existuje vysoká miera neznášanlivosti sa s ľuďmi z menšinovej kultúry sa nezaobchádza rovnako ako s väčšinou iba kvôli ich náboženskému presvedčeniu, sexualite a etnickému alebo subkultúrnemu pozadiu. Toto je základ rasizmu, xenofóbie, netolerance a diskriminácie.

Ak schopnosti a správanie medzi dvoma partnermi nestoja na spoločnom základe, a rovnakej kultúre pôvodu, účinnosť komunikácie sa zníži alebo v niektorých prípadoch ju bude ťažšie dosiahnuť. Cieľom medzikultúrnej komunikácie je práve analyzovať tieto problémy a zvýšiť a uľahčiť efektívnosť komunikácie medzi kultúrami. Miera vplyvu kultúry na medzikultúrnú komunikáciu závisí od podobnosti alebo odlišnosti príslušných kultúr.

Podobné skúsenosti, zdieľané hodnoty / nápady / ideály určite uľahčujú prispôsobenie nášho referenčného rámca jednému z našich partnerov; čím viac sa rámce odchyľujú, tým viac úprav bude potrebných na pochopenia posolstva na základe zdieľaných významov. **Medzikultúrna kompetencia** v tomto zmysle je preto schopnosť porozumieť a posilniť rôzne kultúrne identity spojené s konkrétnou situáciou. Stáva sa to, keď Talian hovorí s Japoncom, ale platí to aj vo vzťahu medzi mužom a ženou alebo v rozhovore medzi právnikom a inžinierom ". (M. Bennet - Zásady medzikultúrnej komunikácie) „Proces získavania medzikultúrnych komunikačných schopností prechádza tromi fázami: povedomie, vedomosti a zručnosti. Všetko to začína povedomím: uznaním, že každý má v sebe konkrétne mentálne nastavenie, ktoré vychádza z toho, ako daný človek vyrastal a ako vyrastali ľudia v iných podmienkach, a že títo ľudia majú z dobrých dôvodov aj iné mentálne nastavenie. [...] Potom by mali prísť na rad vedomosti: ak máme komunikovať s inými kultúrami, musíme sa naučiť, aké sú tieto kultúry, aké sú ich znaky, hrdinovia, rituály [...]. Schopnosť komunikovať medzi kultúrami vychádza z povedomia, vedomostí a osobných skúseností "(Hofstede, 1991). „ O medzikultúrnej komunikácii sa dá uvažovať ako o komunikatívnej výmene, pri ktorej miestni obyvatelia a cudzinci využívajú svoje komunikačné schopnosti na vzájomnú interakciu a prepojenie rôzneho kultúrneho zázemia "(Fiorucci 2001).

Prvým krokom bude identifikácia základu medzikultúrnej komunikácie. Aby sme sa lepšie spoznali, je potrebné začať medzikultúrny dialóg. Tento dialóg musí byť kritický, ale aj sebakritický. Ako zdôrazňuje Weber (1996), interkulturalita, ak je dobre pochopená, začína nami samými. Po druhé, musíme čeliť negatívnym sociálnym stereotypom, ktoré si každá kultúra vytvára o iných kultúrach. Počas celej histórie ľudia odľudšťovali iné národy, pretože ich chceli vykresliť ako svojich nepriateľov na základe rozdielnych záujmov v danej dobe. Tento proces viedol k vytvoreniu ďalších neľudských stereotypov a niektoré z nich sa stále vyskytujú v dnešných kultúrach. V skutočnosti sa od medzikultúrneho vzdelávania očakáva zmena mentality. Po tretie, medzikultúrne rokovania musia vychádzať z pozície rovnosti. To neznamená zanedbanie existencie medzinárodných právomocí, ktoré často vytvárajú nerovnováhu. Musíme si byť vedomí tejto skutočnosti a pokiaľ je to možné, pokúsiť sa obnoviť rovnováhu. V žiadnom prípade nie je pocit nadradenosti ani stávanie sa do role obete pozitívnym postojom k medzikultúrnej komunikácii. Nemali by sme sa tiež dať chytiť do pasce slepého dobrovoľníctva. Výzva medzikultúrnej komunikácie bude v rozpore s neústupnými postojmi kultúrneho rasizmu, ale aj s politickými a ekonomickými záujmami štátov, ktoré vykresľujú obraz ich nepriateľov tak, ako sa im to politicky a ekonomicky hodí. Po štvrté, musíme relativizovať našu kultúru, čo nám pomôže porozumieť iným hodnotám a v niektorých prípadoch ich prijať. To nás priblíži k medzikultúrnej identite, ktorá nám umožní prijať skutočnosť, že hodnoty našej kultúry nie sú jediné, ale sú jednoducho preferované a že iné kultúry majú významný obsah.

4.9.2 Európsky rámec

Medzikultúrna komunikácia je zakotvená v článku 22 Charty základných práv Európskej únie. Dodržiavanie práv osôb patriacich k menšinám sú základným prvkom charty. Charta zakazuje prejavy diskriminácie ľudí patriacich k menšinovej skupine a vyžaduje rešpektovanie kultúry, náboženskej a jazykovej rôznorodosti v celej Únii. Komisia

dohliada na to, aby sa pri vykonávaní právnych predpisov EÚ dodržiavali základné práva a právo na nediskrimináciu.

Členské štáty však majú výlučné právo vymedziť alebo uznať národnostné menšiny v rámci svojich hraníc vrátane práv menšinových skupín na sebaurčenie. Toto právo sa vzťahuje na národné alebo regionálne menšinové jazyky.

4.9.3 Prekážky a výzvy

Pokiaľ ide o prístup k službám a ich využívanie, mládež sa môže stretnúť s týmito problémami:

- problémy spojené s používaním cudzieho jazyka v ústnej aj písomnej forme; najmä používanie komplexnej slovnej zásoby, formulácia vety v tretej osobe, používanie neosobného „to“, pasívnej formy, používanie skratiek, používanie príliš dlhých viet atď... Toto sú to prvky, ktoré komplikujú pochopenie informácie ľuďmi s iným kultúrnym zázemím.
- problémy spojené s používaním (pracovníkmi s mládežou): konkrétne pojmy, ktoré môže príjemca interpretovať skresleným spôsobom. Ide o jednu z najčastejších prekážok, ktorá sa objavuje, keď ľudia, ktorí ešte nemajú úplnú znalosť jazyka, používajú rozdielny spôsob komunikácie a ktorí nemajú kultúrne schémy, ktoré je možné úplne prispôbiť našim. Preto je dôležité používať zjednodušený jazyk, snažiť sa o získanie nepretržitej spätnej väzby od účastníkov rozhovoru o porozumení toho, čo im bolo povedané, a pomocou techník preformulovania potvrdiť, že správne pochopili, čo sa snažia účastníci rozhovoru povedať.
- problémy spojené s hodnotením potrieb, ktoré pracovníci s mládežou formulujú v súvislosti s rôznymi problémami, ktoré vyjadrili mladí ľudia, ktorým sa poskytujú pomoc: zainteresované strany nemusia zdieľať potreby a možné riešenia identifikované odborníkom. Odborníci používajú na svoje hodnotenia platné nástroje, ktoré ale zjavne súvisia s kultúrnym zázemím a hodnotami, z ktorých pochádzajú; pochopenie skúseností cudzincov v súvislosti s týmto problémom je už prvým problémom. Druhým bodom, ktorý treba mať na pamäti, je rozdielna „úroveň evolúcie“ kultúr, do ktorých ľudia patria: to, čo je dnes v Taliansku preukázaná skutočnosť (napr. právo žien voliť), v iných krajinách je ešte potrebné dosiahnuť. Ak pracovníci s mládežou formulujú hodnotenia pomocou kategórií, ktoré nepatria do kultúry osoby, s ktorou sa zaoberajú, riskujú, že nebudú schopní identifikovať určité typy problémov, s ktorými sa ľudia cudzieho pôvodu môžu stretnúť.
- problémy spojené s neustálym dodržiavaním povinností v súvislosti s dohodnutými projektmi; pri realizácii dlhodobých projektov môže existovať riziko, že ľudia, ktorí na nich pracujú majú rôznu mieru povinností a motivácie, čo môže závisieť od premenných týkajúcich sa osobnej sféry danej osoby alebo iných dôležitých otázok uvedených vyššie (potreba starostlivosti o člena rodiny, tehotenstvo, dočasný presun do inej krajiny z rôznych dôvodov).
- problémy spojené s uznaním inštitucionálnej úlohy pracovníka s mládežou, ktorý „vedie“ prácu, najmä ak je daným pracovníkom žena; tento problém je často spojený s kultúrnym zázemím ľudí, ale zvyčajne sa vyrieši postupom času a upevňovaním dôvery a vzájomného poznania..

4.9.4 Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí

Medzikultúrne komunikačné vzdelávanie je nesmierne dôležité pre pracovníkov s mládežou a odborníkov zapojených do aktivít s multikultúrnou mládežou pri odstraňovaní kultúrnych bariér a budovaní povedomia o kultúrnych normách, ako aj pri zvyšovaní sebapoznania a komunikačných schopností. Táto forma komunikácie umožňuje pracovníkom s mládežou prispôbiť svoje zručnosti tak, aby vyhovovali potrebám medzikultúrnej spolupráce; v tejto súvislosti je dôležité odstrániť kultúrne bariéry výučbou analýzy a interpretácie pre medzikultúrne interakcie vrátane vplyvu kultúry na konflikty a komunikáciu na rôznych úrovniach.

Medzikultúrne komunikačné školenie tiež zvyšuje schopnosť vyjednávať, čo posilňuje individuálny profesionálny výkon. Každá kultúra má pri rokovaniach svoj vlastný súbor pravidiel, ktoré ponúkajú schopnosť vysporiadať sa s kultúrami, nakoľko neustále narastá kontakt medzi ľuďmi ktorí sú kultúrne odlišní. Schopnosť pokojne sa vysporiadať s týmto kultúrnym rozdielom, bez ohľadu na to, či to bude kreatívnym a inovatívnym spôsobom, sa stáva otázkou prežitia zameranou na riešenie problémov s mladými ľuďmi v multikultúrnom scenári.

4.10. Jazyková rozmanitosť

Jazyky definujú osobné identity, ale sú tiež súčasťou zdieľaného dedičstva. Môžu slúžiť ako most k iným národom a kultúram presadzovaním vzájomného porozumenia a spoločného pocitu európskej identity. Efektívna viacjazyčnosť politik a iniciatív môžu posilniť príležitosti občanov. Jazykové znalosti môžu tiež zvýšiť zamestnateľnosť jednotlivcov, uľahčovať prístup k službám a právam a prispievať k solidarite prostredníctvom posilneného medzikultúrneho dialógu a sociálnej súdržnosti.

EÚ má teraz tri abecedy a **24 úradných jazykov**. V súčasnosti sa hovorí v konkrétnych regiónoch alebo konkrétnych skupinách približne 60 ďalšími jazykmi. Prísťahovalectvo prinieslo do EÚ aj množstvo ďalších jazykov. Odhaduje sa, že v EÚ momentálne žije najmenej 175 národností.

Jazyk je systematická forma komunikácie, ktorá môže mať rôzne formy. Systematickosť odkazuje na skutočnosť, že jazyk sa skladá z pravidiel. Jazyk je dôležitou súčasťou kultúry, pri ktorej sa prvky vedomostí, predstáv, viery atď., prenášajú z jednej generácie na druhú. Jazyk je skvelým nástrojom poznania, pretože ho ľudia používajú na rozprávanie príbehov a iných lekcií svojim deťom, ktoré ich povedú životom. Jazyk ako prvok kultúry pomáha ľuďom so správnymi znalosťami komunikovať s ostatnými. Táto komunikácia sa môže uskutočňovať z rôznych dôvodov, ale dôležité je, že pomáha ľuďom pracovať v skupinách.

Prečo sú skupiny dôležité? Možnosti jednotlivca sú obmedzené. V porovnaní s inými tvormi na našej planéte majú ľudia len veľmi málo telesného prispôsobenia. Existuje veľa zvierat, ktoré sú silnejšie, rýchlejšie a odolnejšie. Prostredníctvom skupinového úsilia podporovaného kultúrou a komunikáciou, sa ľudia stali dominantným druhom na našej planéte.

Jazyková rozmanitosť niekedy predstavuje špecifickú mieru hustoty jazyka alebo

koncentrácie jedinečných jazykov. Táto rozmanitosť pokrýva rôzne typy znakov vrátane jazykovej rodiny, gramatiky a slovnej zásoby. Jazyková rozmanitosť miesta, ako je krajina alebo lokalita, sa môže znázorniť numericky, t.j. indexom jazykovej rozmanitosti. Index udáva pravdepodobnosť, že niektorí daní ľudia nebudú zdieľať materinský jazyk. Toto číslo sa potom pohybuje od 0, čo znamená, že každý hovorí rovnakým jazykom, do 1, čo znamená, že nie sú zdieľané žiadne jazyky.

Dôležitým prvkom sú vedomosti. Vďaka vedomostiam prichádza schopnosť modifikovať naše prostredie tak, aby vyhovovalo našim potrebám, ako aj rôzne spôsoby, ako odolávať prírodným silám. Vedomosti väčšiny ľudí sú založené na tom, čo sa naučili od iných ľudí. Skúsenosti sú skvelým učiteľom, ale jazyk umožňuje ľuďom komunikovať svoje skúsenosti tak, aby sa z nich mohlo poučiť mnoho ďalších ľudí.

Jazyková a kultúrna rôznorodosť je neoddeliteľnou súčasťou mnohých spoločností na celom svete a napriek jej dôležitosti sa táto rôznorodosť v mnohých vzdelávacích prostrediach zvyčajne zanedbáva. Čo sa týka oblasti jazykového vzdelávania, historická prevalencia jednojazyčného teoretického rámca propagovala myšlienku, že študenti by mali dosiahnuť jazykové znalosti založené na modeli rodeného hovoriaceho, čo sa mylne používa ako referencia pre rozvíjanie jazyka. Vzhľadom na obmedzenia tohto rámca boli vedomosti študentov o jazykoch a kultúrach často nedostatočne využívané a znehodnocované. Za účelom riešenia rôznorodosti v jazykovej výchove vrátane jazykových programov dedičstva sa viacjazyčnosť presadzuje ako alternatívny rámec, ktorý možno použiť na výučbu jazykov rešpektujúc a podporujúc túto rôznorodosť.

4.10.1. Úvod

Jazyk je dôležitým aspektom kultúrnych hodnôt. Pochopenie rozdielov v kultúrnych hodnotách je jednou z najdôležitejších zručností potrebných na úspešné fungovanie medzi krajinami. Jazykové rozdiely sú veľkou súčasťou týchto kultúrnych rozdielov. Jazyk je často spájaný s kultúrou, najmä preto, že hovorený jazyk výrazne ovplyvňuje kognitívne pohľady na svet a správanie (Kramsch, 1998). Napríklad, rečníci rodovo náročných jazykov s väčšou pravdepodobnosťou pridelia domáce a iné úlohy podľa pohlavia a rovnako používatelia jazykov, ktoré odlišujú budúcnosť od súčasnosti, s väčšou pravdepodobnosťou prijímajú uspokojenie potrieb v dlhšom časovom horizonte a plnia budúce úlohy, ako sú sporenie a investície (Whorf, 1956 a Chen 2013). V dôsledku toho, keď sa zamestnanci medzinárodných spoločností naučia cudzí jazyk, začnú chápať túto zahraničnú kultúru a vybudujú si novú identitu a globálnejšie myslenie. Jazykové vzdelávanie je súčasťou komplexného procesu budovania identity v sociálno-kultúrnom kontexte (Miller, 2007; Norton, 2014). Vytvorenie takejto hybridnej identity sa ukázalo byť prospešným pre ľudí zapojených do nadnárodnej a medzikultúrnej obchodnej komunikácie (Ai & Wang, 2017).

Pochopenie dôležitosti a dôsledkov jazykových rozdielov je veľmi dôležité pre riadenie medzinárodných podnikov v podnikaní, vládne a iných organizáciách. Napríklad v obchodných firmách „jazyk zohráva kľúčovú úlohu v kontexte služieb, najmä ak spotrebitelia komunikujú so zástupcami spoločnosti“ (Holmqvist & Grönroos, 2012). Vzťah medzi jazykom a komunikáciou a ich ekonomické dôsledky sa stali oblasťou veľkého záujmu (Zhang & Grenier, 2013). V tejto súvislosti sa jazyk považuje za nástroj

zručnosti a produktivity, takže učenie sa jedného alebo viacerých jazykov sa považuje za investíciu do ľudského kapitálu, ktorá môže priniesť ekonomické výhody. Napríklad štúdie medzinárodného obchodu ukazujú, že medzijazyčná komunikácia spôsobuje vyššie náklady ako komunikácia v spoločnom jazyku, takže obchod medzi krajinami s rôznymi jazykmi je oveľa menší ako obchod medzi krajinami so spoločným jazykom (Aggarwal et al, 2012; Egger a Lassmann, 2012). Štúdia o účinnosti japonských finančných správ preložených do angličtiny ukazuje, že jazykové rozdiely tiež znižujú efektívnosť a účinnosť zahraničnej komunikácie (Aggarwal et al, 1991).

Jazyk komunikácie predstavuje dôležitý prostriedok na skúmanie vplyvu kultúry na individuálny, skupinový a organizačný úspech. Vedci z IB pristupujú k jazykovým problémom v podnikaní z rôznych hľadísk, ale k hlavným oblastiam ich záujmu patria národné jazyky používané v nadnárodných spoločnostiach, zavedené podnikové jazyky a angličtina ako jazyk globálneho podnikania. Zdá sa, že spoločné podnikové jazyky často odrážajú priemyselný kontext a prostredie národného jazyka krajiny hlavného sídla (Brannen et al.2014). Štúdie ukazujú, že jazyková rozmanitosť má vplyv na takmer všetky rozhodnutia nadnárodných spoločností a iných podnikov, ktoré pôsobia v regiónoch, v ktorých sa hovorí inými jazykmi. Naše chápanie toho, prečo vidíme veľký počet a zložitosť účinkov jazyka na kultúru a prácu vo viacjazyčných podnikoch, je však menej ako dostatočné. Jedným z dôvodov tohto nedostatku porozumenia sa udajú byť prekračovanie disciplinárnych hraníc potrebných na pokrok v tomto porozumení (Tenzer et al, 2017).

Pokrok vo výučbe viacjazyčných zručností dosahuje zmiešané výsledky. Zo štúdie takmer 500 textov v anglickom jazyku o riadení (Holden 1987) pred tridsiatimi rokmi vyplynulo, že iba veľmi málo autorov bralo do úvahy cudzí jazyk a existovali aj takí ktorí vôbec nezohľadnili jeho zložitosť. Zatiaľ čo moderné texty IB a vedci IB začali venovať väčšiu pozornosť významu jazykov vo viacjazyčných podnikoch, počet amerických škôl, ktoré vyžadujú štúdium cudzieho jazyka v priebehu posledného desaťročia neustále klesá. Platí to to pre študentov všeobecne, ale aj pre študentov IB.

4.10.2. Európsky rámec

Jazyková rozmanitosť je zakotvená v článku **22 Charty základných práv Európskej únie**. Dodržiavanie práv osôb patriacich k menšinám je základným prvkom charty. Zakazuje diskrimináciu ľudí patriacich k menšinovým skupinám a vyžaduje rešpektovanie kultúrnej, náboženskej a jazykovej rozmanitosti v celej Únii. Komisia dohliada na to, aby sa pri vykonávaní právnych predpisov EÚ dodržiavali základné práva a najmä právo na nediskrimináciu.

Všetky krajiny majú rôzny stupeň jazykovej rozmanitosti a rôzne spôsoby jej riešenia. Mnoho zaujímavých pedagogických prístupov možno nájsť v dvojazyčných regiónoch a viacjazyčných triedach po celej Európe. Eurydice, sieť národných jednotiek Európskej únie pre analýzu vzdelávania prítomná vo všetkých krajinách **Program Erasmus+** začlenila podporné opatrenia na výučbu regionálnych alebo menšinových jazykov medzi kľúčové údaje z roku 2017 o výučbe jazykov v školách v Európe.

4.10.3. Prekážky a výzvy

Základ toho, z čoho prameni jazyková rôznorodosť sa rapídne mení. Inštitúcie zapojené do vzdelávania sa musia prispôbiť tejto zmene alebo môžu čeliť inštitucionálnemu zlyhaniu. Vzdelanie je v prvom rade základom národného hospodárstva a je zdrojom schopnej pracovnej sily, ktorá je pripravená zúčastniť sa na konkurenčnom globálnom trhu. Je badateľné, že mladí ľudia momentálne tvoria najrýchlejšie rastúci segment vzdelávacieho systému. Tento segment súčasne vykazuje neprijateľne nízku úroveň úspechu, pokiaľ ide o riadenie jazykovej a kultúrnej rozmanitosti, spolu s najvyššou mierou predčasného ukončenia školskej dochádzky.

Mládež s rôznym jazykovým a kultúrnym zázemím prichádza do systému s potrebami a rozdielmi, na ktoré súčasný systém nie je pripravený. Tento systém sa musí prispôbiť tak, aby vyhovoval týmto čoraz častejším rozdielom prostredníctvom diferencovaných učebných osnov a výučby.

Kultúrne a lingvisticky rozdielni študenti nemôžu zmeniť svoju predchádzajúcu socializáciu v konkrétnej kultúre alebo v konkrétnom jazyku. Namiesto toho musí systém prispôbiť svoje postupy, budovať kapacity pre rozmanitosť a tieto rozdiely profesionálne vyriešiť.

Politiky a infraštruktúry inštitúcií zaoberajúcich sa mladými ľuďmi a vzdelávaním sa musia nevyhnutne zmeniť tak, aby vyhovovali meniacim sa základom, na ktorých spočíva ich existencia. Zmena však musí začať aj s pedagógmi, ktorí musia byť lepšie pripravení na meniacu sa štruktúru európskej spoločnosti.

4.10.4. Relevantnosť v oblasti mládeže v multikultúrnom prostredí

Ovládanie vedomostí o lingvistickej rozmanitosti je v dnešnej dobe dôležitejšie ako kedykoľvek predtým najmä preto, že napríklad ľudia, ktorých druhým jazykom je angličtina hovoria viac ako 460 rôznymi rodnými jazykmi.

Je obzvlášť dôležité, aby si pracovníci s mládežou a odborníci pracujúci s multikultúrnou mládežou boli vedomí rôznych jazykov a kultúr, z ktorých pochádzajú. Snaha o pochopenie zázemia mládeže môže výrazne pomôcť pri činnostiach, do ktorých sú zapojení.

Budovanie povedomia o jazykovej rozmanitosti pomáha nielen pracovníkom s mládežou, ale môže byť prínosom pre všetkých zúčastnených. Preto je užitočné pravidelne zaraďovať do programov a aktivít ďalší jazyk. Okrem toho odbornosť v oblasti riadenia lingvistickej diverzity podporuje rozvoj silných kognitívnych schopností, ako je lepšia tvorba koncepcie, mentálna flexibilita, multitasking, počúvanie a riešenie problémov, ako aj zlepšenie sociálnej interakcie a vzťahov medzi rovesníkmi.

5. Osvedčené postupy

5.1. Vo Francúzsku (ANI)

Názov v angličtine a / alebo v pôvodnom jazyku:

„Créer du lien par les échanges“

Opis: KTO, ČO, KDE, KEDY, AKO:

Je to školiaci program, ktorý bol vyvinutý v niekoľkých európskych krajinách a ktorý bol odskúšaný začiatkom roku 2018 v Štrasburgu z iniciatívy združenia „Makers for Change“. Táto prax podporuje zapojenie prisťahovalcov do života v mesta, zatiaľ čo občanov a občiansku spoločnosť zapája do implementácie prijímacích procesov. Táto myšlienka spočíva v tom, že sa prisťahovalec dostane do kontaktu s občanom, ktorý v danom meste žije dlhšie. Na jednej strane ide o spoznanie a zabývanie prisťahovalcov. Na druhej strane sa zameriava na uskutočnenie spoločnej akcie, ktorá si cení kultúru krajiny pôvodu utečenca a to, čo prináša miestnej kultúre.

Hlavný cieľ a hlavné ciele osvedčených postupov:

Tento typ prístupu je zaujímavý, nakoľko na jednej strane umožňuje migrujúcej osobe, ktorá sa zapája do života mesta a miestneho obyvateľstva, aby vnímala svoje prijatie ako obohatenie a faktor rozvoja. Na druhej strane, umožňuje obyvateľstvu prijímajúcej krajiny vymazať stereotyp „migrantov prichádzajúcich do nového mesta, aby zaháľali“. Prostredníctvom tohto postupu môžu byť začlenení do svojej novej spoločnosti, priniesť svoje vedomosti a zručnosti a stať sa aktívnou súčasťou spoločnosti.

Cieľové skupiny:

Noví migranti v Štrasburgu. Vek, pohlavie ani etnicita nie sú špecifikované.

Predpoklady na implementáciu:

Táto akcia sa úplne spolieha na ľudský prístup. Dobrovoľníci, ktorí sa zaoberajú prisťahovalcami, musia byť pripravení čeliť výzvam, ktoré treba prekonať a sú spôsobené rozdielmi v kultúre a prípadne v jazyku. Preto je nutná flexibilita a otvorenosť.

Názov zodpovedného orgánu alebo organizácie a mesta / krajiny:

Tento projekt uviedli do praxe „Ville de Strasbourg“ a „Club de Strasbourg“. Autori myšlienky: „Tvorcovia pre zmenu“.



Úroveň implementácie príkladu osvedčených postupov:

Táto prax sa zavádza v mnohých európskych krajinách a prvá krát sa odskúšala v Štrasburgu začiatkom roku 2018..

Hlavné výsledky / závery / odporúčania z predchádzajúcich hodnotení:

V dôsledku bilaterálnej spolupráce (s migrantmi a miestnymi obyvateľmi) majú obe strany z tejto akcie hlboký úžitok. Príťahovalci sa cítia byť zapojení do svojho nového mestského života a sú jeho aktívnou súčasťou. Cítia sa byť užitočnou súčasťou svojho nového prostredia a nie len ako jednoduchí „hostia“. Po druhé, miestni obyvatelia vnímajú príťahovalcov ako súčasť svojej spoločnosti, čím odstraňujú rasizmus a antisemitizmus.

Aké sú hlavné ponaučenia?:

Kultúrne rozdiely možno prekonať a preto sú iba prvou otázkou dopadu. Migranti sú rovnako užitoční ako domáci obyvatelia a preto sa s nimi musí zaobchádzať ako s rovnocennými, čo znamená, že pri komunikácii s nimi musia ľudia zabudnúť na svoje rozdiely a zamerať sa na svoje podobnosti. To im umožní spolupracovať a byť plne integrovaní do spoločnosti, vďaka čomu môžu domáci obyvatelia oceniť ich rozdiely.

Webová stránka:

<https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/-/creer-du-lien-par-les-echanges>

Ďalšie relevantné dokumenty (implementačné príručky, školiace príručky, plagáty, videá alebo iné nástroje, ktoré sú k dispozícii na použitie alebo prispôsobenie atď.):

Nebola uverejnená žiadna príručka ani žiadny iný dokument, ktorý by pomohol reprodukovat' vykonávanie tohto postupu. Webová stránka oficiálnej rady Európy ponúka podrobný opis vykonávanej práce. (ktorý bol opísaný v tomto dokumente).

5.2. V Taliansku (Promimpresa)

Názov v angličtine a / alebo v pôvodnom jazyku:

Associazione I Girasoli Onlus

Opis: KTO, ČO, KDE, KEDY, AKO

Združenie „I Girasoli“ je nezisková organizácia, ktorá sa už mnoho rokov pomáha utečencom a žiadateľom o azyl v provincii Caltanissetta. Združenie „I Girasoli“ Onlus bolo založené v roku 2004 s cieľom podporovať príťahovalcov a žiadateľov o azyl, pôsobiť v oblasti kolektívnych služieb a sociálnej solidarity s cieľom zabezpečiť, konkrétnymi opatreniami a činnosťou, nevyhnutnú podporu ľudí nachádzajúcich sa na okraji spoločnosti a v sociálnych ťažkostiach. Cieľom je budovať rešpekt a autonómiu s cieľom prekonať prekážky na dosiahnutie plnej a nedotknuteľnej ľudskej dôstojnosti.

Hlavný cieľ a hlavné ciele osvedčených postupov:

Od roku 2006 sa združenie zameriava na problémy týkajúce sa utečencov a žiadateľov o azyl, najmä s odkazom na „druhé prijatie“, iniciatívy v oblasti informácií, sprevádzania, orientácie a sociálnej a pracovnej integrácie. V roku 2007 sa stala súčasťou systému ochrany a prijímania utečencov (SPRAR) tvoriac tak, za pomoci financovania z ERF a ministerstva vnútra, prijímacie stredisko pre maloletých bez sprievodu v obci Mazzarino. Tento projekt je pre všetkých. Rodiny s deťmi znovu osídlili dedinu a stali sa miestnou populáciou. Malé námestia a uličky ožili vďaka zahraničným deťom, ktoré zachránili školu zvýšením počtu študentov. Starší ľudia tieto deti v ideálnom prípade prijali ako vnúčatá. Napriek ťažkostiam na území, ktoré zostáva okrajové, sa krajine darí spájať staré a nové prostredníctvom interakcie medzi ľuďmi. Počas vianočného obdobia je okolie oživené vďaka živému betlehemu, ktorý priťahuje tisíce návštevníkov. Už šesť rokov, začiatkom augusta, skupina mladých ľudí oživuje mesto Sutura udalosťou pod názvom Rabado prijíma svet: festival privítania a stretnutia s kultúrami. Táto udalosť je výsledkom multikultúrneho výmenného seminára medzi miestnym obyvateľstvom a novými občanmi. Združenie je nezisková organizácia a jedným z jej cieľov je boj proti diskriminácii. Projekty odbornej prípravy alebo umiestňovania do zamestnania slúžia na dosiahnutie tohto cieľa. Všetci mladí ľudia, ktorí prichádzajú do centra, už po štyroch dňoch od ich príchodu, navštevujú kurzy taliančiny v rámci komunity a popoludní strednú školu. Iní sa zúčastňujú športových a futbalových turnajov a rôznymi spôsobmi sa zapájajú do niektorých iniciatív tohto malého mesta.

Cieľové skupiny:

- Mladí utečenci, žiadatelia o azyl a mládež EÚ
- Pracovníci s mladými, škoolitelia a učitelia - miestne zainteresované strany

Predpoklady na implementáciu:

Združenie sa neobmedzuje iba na poskytovanie domovov, ale stavia osobu a jej autonómiu do centra pozornosti prostredníctvom rovnakého vzťahu medzi dieťaťom a sprostredkovateľom. „Vedomá“ recepcia je nepretržitým uznávaním toho druhého, procesu, ktorý uvádza do pohybu toľko energií, toľko ľudí, toľko spôsobov bytia a kultúrnych aspektov. Úlohu sprostredkovateľov nie je možné improvizovať. Potrebujeme veľkú dávku empatie, antropologické a psychologické školenia a súdržnosť.

Názov zodpovedného orgánu alebo organizácie a mesta / krajiny:

Pán. Calogero Santoro -Mazzarino (CL) -Taliansko

Úroveň implementácie osvedčených postupov:

Miestna (úroveň obce)

Hlavné výsledky / závery / odporúčania z predchádzajúcich hodnotení:

Združenie vykonáva úvítacu prácu, ktorá sa zameriava predovšetkým na vzťahy, s vysokou mierou sociálneho záväzku a postavením osoby do centra pozornosti za účelom

úplnej podpory a sprevádzania. Deti sú priamo zapojené do všetkého, pretože prijatie predstavuje predovšetkým vzťah, ktorý sa každý deň buduje postupne prostredníctvom delikátnej práce všetkých zapojených.

Aké sú hlavné ponaučenia?

Nejde o kancelársku prácu, ale o záväzok a investíciu energie a času rôznymi spôsobmi. Snažia sa do týchto mladých ľudí vštepiť pestovanie práv a solidarity. Zapojené sú aj základné a stredné školy, ktoré komunikujú so študentmi a hovoria im o tomto uvítacom procese.

Webová stránka:

<https://www.facebook.com/girasolionlus>

5.3. V Litve (Active Youth)

Názov v angličtine a / alebo v pôvodnom jazyku:

Privillage Walk

Opis: KTO, ČO, KDE, KEDY, AKO

Všetci sme si rovní, ale niektorí sú si rovnejší. V rámci tejto filozofie účastníci preberajú úlohy a napredujú v závislosti od svojich šancí a príležitostí v živote. V psychológii sa hovorí, že vnímanie rozdielov medzi ľuďmi, čo je práve to, čo ľudia zvyčajne robia, spôsobuje iba nedorozumenia, agresiu a vedie k nezdravej spoločnosti. Na druhej strane, ľudia, ktorí hľadajú skôr podobnosti ako rozdiely, majú tendenciu byť viac opatrní, chápu a pomáhajú pri budovaní spoločensky uvedomelej spoločnosti. Práve o tomto je tento workshop – napriek zázemiu sú všetci ľudia rovnakí. Hlavným cieľom je zvýšiť kvalitnú informovanosť, rozvíjať fantáziu a kritické myslenie a preukazovanie empatie voči ľuďom, ktorí majú menej šťastia. Tento workshop sa zameria na problematiku niektorých základných ľudských práv, ako sú práva a dôstojnosť a rovnosť, právo na vzdelanie, dostatočná životná úroveň na dosiahnutie dobrého zdravia a pohodlia.

Pokyny:

1. Vytvorte pokojnú atmosféru s jemnou hudbou hrajúcou v pozadí. Prípadne požiadajte účastníkov o zachovanie ticha.
2. Požiadajte účastníkov, aby si z klobúka vybrali kartičku s úlohou. Povedzte im, aby ju nikomu neukazovali ani neprezradili jej obsah.
3. Vyzvite ich aby si sadli (pokiaľ možno na podlahu) a pozorne si prečítali, čo je napísané na ich kartičkách.
4. Teraz ich požiadajte, aby sa vžili do svojej úlohy. Prípadne im prečítajte niektoré z nasledujúcich otázok a za každou z nich chvíľu počkajte, aby ste ľuďom poskytli čas na zamyslenie a vytvorenie obrazu o sebe a svojom živote:
 - Aké bolo vaše detstvo?

- Aký bol váš domov?
 - Aké ste hrali hry?
 - Čím sa živili vaši rodičia??
 - Aký je váš každodenný život teraz?
 - Kde sa socializujete?
 - Čo robíte ráno, popoludní, večer?
 - Aký máte životný štýl?
 - Kde bývate?
 - Koľko peňazí zarobíte každý mesiac?
 - Ako trávite voľný čas?
 - Čo robíte počas prázdnin?
 - Čo je pre vás vzrušujúce a čoho sa bojíte?
5. Teraz požiadajte ľudí, aby zostali úplne ticho počas zoradovania (napríklad na štartovcej čiare)
 6. Povedzte účastníkom, že budete čítať zoznam situácií alebo udalostí. Zakaždým, keď môžu odpovedať „áno“, mali by urobiť krok vpred. Inak by mali zostať tam, kde sú.
 7. Postupne čítajte zoznam situácií. Medzi každou vymenovanou situáciou urobte pauzu, aby ste ľuďom poskytli čas na krok vpred a všimli si kde sa každý nachádza.
 8. Nakoniec všetkých vyzvite, aby si všimli kde sa kto nachádza. Potom im dajte pár minút na to, aby pred diskusiou vyšli z role.

Hodnotenie:

Proces hodnotenia by sa mal začať tým, že sa moderátor opýta účastníka na to, čo sa odohralo a aký má k tomu postoj. Tento postup by mal vyvolať určité emocionálne reakcie. Pokúste sa preskúmať tieto pocity. Toto sú niektoré možné základné otázky pre účastníkov:

- Ako sa ľudia cítili, keď mohli urobiť krok vpred a keď nemohli?
- Pre tých, ktorí robili často kroky vpred- kedy si začali všimnúť, že ostatní nenapredujú tak rýchlo ako oni?
- Cítil niekto, že boli chvíle, keď boli ignorované ich základné ľudské práva?
- Je možné, aby si navzájom uhádli úlohy? (Počas tejto časti diskusie dovoľte ľuďom odhaliť svoje úlohy)
- Aké ľahké alebo ťažké bolo hrať rôzne úlohy? Ako si predstavovali osobu, ktorú hrali?
- Odráža cvičenie nejakým spôsobom spoločnosť? Ako?
- Ktoré ľudské práva sú v stávke pre každú z úloh? Mohol by niekto povedať, že ich ľudské práva neboli rešpektované alebo že k nim nemali prístup?
- Aké prvé kroky by sa mohli podniknúť na riešenie nerovností v spoločnosti?

Hlavný cieľ a hlavné ciele osvedčených postupov:

Hlavným cieľom je zvýšiť povedomie o nerovnosti, rozvíjať fantáziu a kritické myslenie a preukazovanie empatie voči ľuďom, ktorí majú menej šťastia. Tento workshop sa zameria na problematiku niektorých základných ľudských práv, ako sú práva a dôstojnosť a rovnosť, právo na vzdelanie, dostatočná životná úroveň na dosiahnutie dobrého zdravia a pohodlia. Okrem toho by si mali účastníci uvedomiť pohľad z druhej strany.

Cieľové skupiny:

Cieľové skupiny záležia na moderátoroch. Tento seminár by mohol fungovať ako školenie vyvinuté pre profesionálov a pre odbornú prípravu, ktorú používajú odborníci. Napriek tomu sme presvedčení, že najlepším spôsobom, ako tento postup využiť je na školenie odborníkov. Tieto postupy zvyšujú informovanosť odborníkov o práci v kontexte multikultúrnej rozmanitosti a pripomína im, že sme všetci v podstate rovnakí.

Predpoklady na implementáciu:

Moderátor by si mal predovšetkým prečítať pravidlá a naučiť sa ich naspamäť. Pravidlá sú veľmi jednoduché a otázky, ktoré držíte v ruke sú jediným nástrojom až do konca aktivity. Pred aktivitou by sa mali pripraviť 2 veci: (1) kartičky s úlohami pre účastníkov, (2) zoznam situácií pre moderátora. Voliteľné: veľký otvorený priestor, relaxačná hudba a rádio, klobúk.

Úroveň implementácie osvedčených postupov:

Národná, regionálna a miestna (úroveň obce)

Hlavné výsledky / závery / odporúčania z predchádzajúcich hodnotení:

Tento postup znova a znova dokazuje, že stojí za to. Jeho hlavným výsledkom je to, že všetci účastníci si uvedomia, aké to je byť menšinou v modernej spoločnosti. Pracovníci s mládežou sa cítia nadchnutí a spoločensky si viac uvedomujú svoje okolie. Záver takmer vždy tvorí dlhá hrejivá diskusia medzi účastníkmi, ktorá je nielen učí o ľuďoch z rôznych prostredí, ale tiež vytvárajú puto medzi hráčmi. Moje odporúčanie pre toto cvičenie je, aby trvalo tak dlho, ako je to potrebné, a aby sa kládli otázky / čítali situácie, ktoré sú ľahko zrozumiteľné a týkajúce sa všetkých ľudí.

5.4. V Portugalsku (Aproximar)

Názov v angličtine a / alebo v pôvodnom jazyku:

Projeto „Viver o Desporto –Abrçar o Futuro“ (v angličtine: projekt „Live Sport –Embrace the Future“)

Opis: KTO, ČO, KDE, KEDY, AKO

„Viver o Desporto –Abrçar o Futuro“ je projekt, ktorý sa začal v roku 2016, trval 2 roky a skončil v roku 2018. Bol to projekt, ktorý poskytol portugalský olympijský výbor s

podporou Medzinárodného olympijského výboru. Bol vyvinutý na podporu športu ako hlavného nástroja na uľahčenie súdržnosti a sociálneho začlenenia prisťahovalcov a utečencov, ktorí prišli do Portugalska.

Hlavný cieľ a hlavné ciele osvedčených postupov:

Hlavným cieľom projektu je tešiť sa na lepšiu budúcnosť utečencov v Portugalsku a využiť šport ako dôležitý nástroj sociálneho začlenenia. Hlavné ciele sú:

- podporovať súdržnosť a sociálne začlenenie utečencov prostredníctvom športu
- podporovať dievčatá a ženy vytváraním spoločenských zmien prostredníctvom športu
- poskytovať príležitosti pre športovú kariéru a
- podporovať advokáciu a zvyšovať informovanosť prostredníctvom športu

Cieľové skupiny:

Prisťahovalci a utečenci žijúci v Portugalsku.

Predpoklady na implementáciu:

Koordinátori projektov sa snažili pochopiť, o aký druh športových aktivít majú prisťahovalci a utečenci záujem, a podľa športu, ktorý si vybrali, sa pokúsili poskytnúť potrebné vybavenie / materiály. Následne sa pokúsili nájsť tímy a atletické kluby, ktoré by s nimi mohli „pracovať“.

Názov zodpovedného orgánu alebo organizácie a mesta / krajiny:

Portugalský olympijský výbor s podporou Medzinárodného olympijského výboru

Úroveň implementácie vášho príkladu osvedčených postupov:

Národná

Hlavné výsledky / závery / odporúčania z predchádzajúcich hodnotení:

Projekt zapojil viac ako 1 000 utečencov do športových aktivít prostredníctvom ponuky športového vybavenia a zabezpečením prístupu k športovým programom. Identifikovali tiež mladých so športovými skúsenosťami a integrovali ich do formálneho športového systému. Jeden z nich je v súčasnosti súčasťou programu prípravy na olympijské hry v Tokiu 2020. V tomto zmysle ide o projekt s národným a medzinárodným uznaním. Realizácia tohto programu zdôraznila zlepšenie procesu výučby portugalského jazyka utečencov, čo dokazuje, že je jedným z najdôležitejších nástrojov na obohatenie sociálneho začlenenia. Podobný výsledok bol zaznamenaný aj v súvislosti so zapojením žien, čo dokazuje zvýšenie ich účasti na spoločenských a športových aktivitách..

Aké sú hlavné ponaučenia?

Šport má vplyv na ľudí a ide o prirodzenú ľudskú činnosť, ktorá má schopnosť zapojiť všetkých. Je dôležité mať programy, ktoré vítajú utečencov, ktorí by uvítali šport ako súčasť ich života. Dôležitá vec pre realizáciu tohto projektu je konkrétne to, aby sa integrácia prisťahovalcov a utečencov uskutočnila začlenením do existujúcich športových aktivít a tímov a aby sa vyhlo vytváraniu exkluzívnych tímov / aktivít. Toto im umožňuje stretávať sa s novými ľuďmi a tiež pracovať na hodnotách, ako sú rešpekt, priateľstvo a excelentnosť – vydať to, čo v nás je tak v hre, ako aj v živote.

Webová stránka:

<http://comiteolimpicoportugal.pt/viver-o-desporto-abracar-o-futuro/>

5.5. V Spojenom kráľovstve (MEH)

Názov v angličtine a / alebo v pôvodnom jazyku:

Comics Youth

Opis: KTO, ČO, KDE, KEDY, AKO

Kto:

Comics Youth (Kreatívna komunitná organizácia vedená mladými ľuďmi, pre mladých ľudí).

Čo:

Je to špecializovaná a dynamická mládežnícka služba poskytujúca kreatívne príležitosti pre deti a mladých ľudí v regióne Liverpool City.

Kde:

Liverpool. Aj keď má primárne sídlo vo svojom ústredí, nájdete ho aj v školách, knižniciach, galériách, kluboch mládeže a nemocniciach v celom regióne. Mladým ľuďom ponúka rôzne tvorivé aktivity na objavovanie, zdieľanie a zosilnenie ich hlasu.

Kedy:

Od roku 2015

Ako:

Okrem workshopov zameraných na tvorbu, čítanie a publikovanie záujmových časopisov zameraných na komiksy, manga a ziny prevádzkuje aj komunitné vydavateľské centrá vedené mládežou a ponúka príležitosti na dobrovoľný a rovesnícky mentoring, ako aj programy AQA Unit Award Scheme. Ponúka celý rad kreatívnych služieb určených na podporu a zosilnenie často oslabených hlasov marginalizovaných mladých ľudí. Zameriava sa na workshopy, 1-2-1 grafické naratívne stretnutia, tvorivé dielne a drop-iny.

Hlavný cieľ a hlavné ciele osvedčených postupov:

Cieľom je dať mládeži v regióne Liverpool City do rúk nástroje, aby sa dostala z okraja spoločnosti: Využívanie vlastných rozprávání, nájdenie dôvery v inkluzívnu komunitu, a rozvoj odolnosti, aby uspeli na svojej vlastnej ceste. Jeho cieľom je podpora mladých ľudí, ktorých hlasy sú príliš často umlčané, aby vyrozprávali svoje vlastné príbehy vytvorením a publikovaním komiksov, zinov, kníh, a blogov. Zameriava sa tiež na zmenu krajiny britskej kultúry tým, že dáva všetkým mladým ľuďom šancu nájsť sa v príbehoch- a predovšetkým byť ich autormi.

Cieľové skupiny:

Poskytuje služby všetkým mladým ľuďom (vo veku 8-25 rokov) v celom regióne Liverpool City, ale zameriava sa predovšetkým na mladých ľudí, ktorí môžu byť najviac znevýhodnení a najviac to potrebujú. Výsledkom je, že sa obzvlášť zameriava na komunity LGBTQIA, BAME a pracujúcu triedu; na mladých ľudí, ktorí čelia zdravotným výzvam alebo potrebám špeciálneho vzdelávania; mladých ľudí v náhradnej starostlivosti, alebo ktorí ju práve opúšťajú; mladých opatrovateľov, ktorí sa starajú o rodiča alebo opatrovníka; mladých ľudí, ktorí zažívajú zneužívanie; a mladých ľudí, ktorí čelia úmrtiu blízkeho. Program spolupracuje s miestnymi základnými a strednými školami, cielenými službami a detskou nemocnicou Alder Hey. Spoločne ponúkajú podporné stretnutia mladým ľuďom, ktorí majú problémy so vzdelávaním a emocionálnymi ťažkosťami. Terapeutické, tvorivé a inkluzívne vzdelávacie skúsenosti, ktoré prináša sú však pre každého bez ohľadu na to, či ide o mladého človeka, zákazníka, dobrovoľníka alebo rodiča. Mimoškolské a víkendové workshopy sú otvorené pre všetkých.

Predpoklady na implementáciu:

Grafické materiály, ktorými môžu byť papierové príručky, maľby, počítačové tlačiarne... atď.

Názov zodpovedného orgánu alebo organizácie a mesta / krajiny:

Comics Youth in Liverpool

Úroveň implementácie osvedčených postupov:

Úroveň implementácie je miestna a regionálna v regióne Liverpool City.

Hlavné výsledky / závery / odporúčania z predchádzajúcich hodnotení:

Pre mladých ľudí je súčasnosti niekedy ťažké zapadnúť, najmä ak pochádzate z marginalizovaných skupín. Zvyčajne sa nikdy necítili, že „zapadli“. Cítili sa, akoby väčšina mladých ľudí nebola pre nich. Chýbala im dôvera v účasť na činnostiach, ako sú dráma alebo šport, a príťažlivé alternatívne možnosti boli zriedkavé. Cítili sa marginalizovaní,

sociálne izolovaní a bez podpory. Ponúkaná metodika má pozitívny vplyv na mladých ľudí s duševným ochorením, ako sú chronické choroby, depresia, úzkosť a nízka sebaúcta, a dáva im príležitosť rásť a rozvíjať ich najlepšie stránky tým, že im dáva hlas prostredníctvom umenia „. Mladí ľudia si zaslúžia, aby boli ich hlasy objavené, distribuované a vyvýšené a komiksy sú jednoduché a zábavné pre každého. Je to dobrý spôsob, ako vyrozprávať osobný príbeh, pretože to umožňuje mladým ľuďom vyjadriť sa rôznymi spôsobmi, vlastnými slovami, prostredníctvom textu, obrázkov a farieb..

Aké sú hlavné ponaučenia?

Umenie vytvára odrazový mostík zapojením a podporou mladých ľudí. Umenie sa nepovažuje za rozptýlenie - ale za diverzný nástroj na hojenie a rozprávanie svojich príbehov prostredníctvom hovoreného slova alebo vizuálneho diela. Umenie poskytuje odpútanie sa od každodenných bojov, ktorým musí mládež čeliť. Podnecuje kreativitu a dáva mladým ľuďom silu byť opäť deťmi tým, že im umožňuje získať späť svoje detstvo. Umenie zvyšuje sebaúctu a porozumenie kultúry a minulosti človeka.

Web stránka:

<https://comicsyouth.co.uk/about-us>

Ďalšie relevantné dokumenty (implementačné príručky, školiace príručky, plagáty, videá alebo iné nástroje, ktoré sú k dispozícii na použitie alebo prispôsobenie atď):

- YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCa2FP674KmcvRztzu8n-6nw>
- Instagram: <https://www.instagram.com/comicsyouth/> oFacebook: <https://www.facebook.com/comicsyouth/>
- Twitter: <https://twitter.com/Comicsyouth>
- Nákup komiksov: <https://comicsyouth.bigcartel.com/> Môžete tiež darovať komiksy, chodiť na týždenné stretnutia a vytvoriť si vlastný komiks.



6. Rozprávanie príbehov

(ako používať rozprávanie na moderovanie multikultúrnych skupín mladých ľudí)

Všeobecná definícia:

Rozprávanie príbehov je umenie rozprávania príbehov pomocou slov a reči tela, ktoré odhalia inej osobe alebo skupine konkrétne prvky a obrazy, ktoré sú súčasťou príbehu, ktorého cieľom je vo všeobecnosti podpora predstavivosti publika. Je to nástroj používaný na zapojenie publika s jasným posolstvom. Môže sa kombinovať aj s inými umeleckými formami, napríklad s fotografiami, obrázkami, filmom, hudbou, tancom a komédiou. Iné druhy umenia môžu tiež zahŕňať rozprávanie príbehov, ktorých podstatu možno rozoznať identifikáciou týchto piatich prvkov (Národná sieť rozprávania príbehov):

Obojsmerná interakcia:

Spolupráca medzi rozprávačom a poslucháčom, kde reakcie alebo reakcie publika ovplyvňujú spôsob rozprávania príbehu. Cieľom rozprávania je v skutočnosti nadviazať spojenie medzi rozprávačom a publikom a rozpustiť medzi nimi „bariéry“.

Použitie slov:

Používa verbálny aj neverbálny (pomocou reči tela) spôsob komunikácie.

Použitie reči tela:

Rozprávači používajú na predstavenie príbehu aj neverbálnu jazykovú komunikáciu. Napríklad často sa používa reč tela, hoci nie všetci ju využívajú, hoci tento spôsob komunikácie nie je taký „výpovedný“, ako napríklad písané slová.

Prezentácia príbehu:

Vždy zahŕňa prezentáciu príbehu prostredníctvom ďalších štyroch prvkov.

Podnietenie aktívnej fantázie poslucháča:

Publikum si predstaví príbeh. Jeho úlohou je napríklad aktívne si predstavovať svet príbehu vo vlastnej mysli prostredníctvom vystúpenia rozprávača. Publikum je vyzvané, aby príbeh pochopilo na základe svojich vlastných skúseností, presvedčení a názorov. Vďaka tomu je každý poslucháč v publiku spoluautorom daného príbehu.

Výhody rozprávania príbehov:

Rozprávanie príbehov je integrovanou činnosťou vo väčšine spoločností na celom svete, napríklad prostredníctvom legiend alebo rozprávok prítomných v každej kultúre. Rozprávanie príbehov sa môže fyzicky alebo virtuálne spojiť viacero osôb, pretože ide o vytvorenie príbehu prostredníctvom spoločenskej a kultúrnej činnosti. Zdieľanie príbehov vytvára empatiu, keď zasahuje emócie ľudí, vďaka čomu sa ľudia cítia k sebe bližší, pretože cieľom je prinútiť ľudí, aby sa s príbehom zžili. Príbehy boli vždy mocným nástrojom na komunikáciu s ostatnými ľuďmi, ešte predtým, ako bolo vynájdené písmo. Rozprávanie navyše zlepšuje našu pamäť, pretože spája emócie s tým, čo sa odohráva v príbehu, čo vysvetľuje, prečo sú príbehy ľahšie zapamätateľné ako základné fakty. Okrem toho ľudia milujú príbehy- všetci sme na nich závislí. Stimulujú našu fantáziu a či prinášajú smútok, šťastie alebo smiech, je príjemné ich počúvať pretože apelujú na naše emócie.

Prečo je to užitočné pre pracovníkov s mládežou?

Ako už bolo spomenuté, rozprávanie príbehov je mocným nástrojom na vytváranie empatie medzi ľuďmi, na zlepšenie pamäte a navyše je príjemné. Pracovníci s mládežou pracujú s mladými ľuďmi, s ktorými sa niekedy dá ťažko pracovať- väčšinou keď sú obzvlášť mladí a sú súčasťou multikultúrnej skupiny. Rozprávanie príbehov je skutočne veľmi užitočným nástrojom na zdieľanie poznatkov a vytváranie väzieb medzi členmi skupiny na to, aby sa cítili inšpirovaní a vytvorili vzájomné emocionálne väzby, čo napomáha tomu, aby sa zameriavali skôr na to, čo majú spoločné ako na rozdiely. Prináša to tiež výhody pre pracovníka s mládežou, pretože rozprávanie pomáha udržiavať určitý vplyv nad skupinou, zatiaľ čo sa im proces učenia a utužovania vzťahov stáva príjemným okamihom. Pre každého mladého jednotlivca je rozprávanie prospešnou činnosťou, pri ktorej sa môže rozpamätať na okamih života zo školského alebo domáceho prostredia.

Na účely projektu sa zameriame na mladé multikultúrne skupiny. Spoločne vytvoria dej, postavy, rozprávajú a definujú cieľ príbehu, či má mať posolstvo, rozhodnú sa, či chcú zdôrazniť pocity alebo hodnoty, alebo či chcú ovplyvniť svet prostredníctvom príbehu o úspechu.

Workshopy budú zahŕňať multikultúrne skupiny, a teda skupiny pre spoluprácu, čo znamená rozvoj interakčných schopností. Priateľské a bezpečné prostredie zahŕňa pravidlá ako úcta počúvanie, sloboda prejavu. Nielen že musí dôjsť k vytvoreniu priateľskej a bezpečnej atmosféry, ale počas rozhovoru sa musí dochádzať aj medzikultúrnemu dialógu. Medzikultúrny dialóg znamená, že každý, kto má vlastnú životnú skúsenosť, bude schopný rozprávať príbeh a správať sa určitým spôsobom. Medzikultúrnosť a rozmanitosť dopomôžu vytvoriť presvedčivé rozprávanie príbehov, ktoré bude odrážať samotnú multikultúrnú skupinu. Jedným z cieľom je aj pomôcť mladým vystúpiť zo svojej komfortnej zóny a prinútiť ich tak, aby získali nové kompetencie a zručnosti a zároveň sa stretli s ľuďmi z rôznych spoločenských a kultúrnych prostredí. Toto im môže pomôcť objaviť niečo nové, čomu by sa chceli venovať, ale neexistuje lepší spôsob, ako sa vzdelávať a rásť.

7. Školiace činnosti

7.1. Rodová rovnosť

Aktivita č.1:

Názov aktivity	Diskusia: SÚHLAS/NESÚHLAS
Všeobecná prezentácia	Vyvinula: Active Youth Association Jún 2020 info@activeyouth.lt
Vzdelávacie ciele	Podnietenie diskusie medzi mladými ľuďmi, zvyšovať informovanosť o dôležitosti rodovej rovnosti a negatívnych účinkov rodovej nerovnosti a stereotypov
Počet účastníkov	8+
Potrebné pomôcky	Tri listy papiera Fixka Páska Stoličky (voliteľné)
Potrebný čas	2-3 hodiny
Target group	Young people (15-29 years old)
Potrebná príprava	Moderátor by mal pripraviť: ~ 15 vyhlásení o rodovej (ne) rovnosti a rodových stereotypoch - Dva listy papiera - na jednom z nich by malo byť napísané „SÚHLAS“ a na druhom „NESÚHLAS“.
Navrhované metódy pre aktivitu	Moderátor prepne jeden z listov papiera (s nápisom „SÚHLAS“) na jednu stranu miestnosti a druhý list papiera (s nápisom „NESÚHLAS“) na druhú. Moderátor nahlas číta mladým ľuďom vyjadrenia (jedno po druhom) a tí by mali vyjadriť svoj súhlas alebo nesúhlas s vyjadrením tým, že sa postaví na jednu zo strán s príslušným nápisom (SÚHLAS/ NESÚHLAS)
Zhrnutie	Po vyhodnotení a prediskutovaní všetkých vyhlásení moderátor zhrnie aktivitu a to, o čom sa diskutovalo. Hlavné body sa zaznamenajú na papier a prilepia sa na stenu, aby zostali viditeľné počas všetkých ostatných aktivít.
Tipy pre pracovníkov s mládežou (ak existujú)	Úloha moderátora pre prácu s mládežou je tu veľmi dôležitá: moderuje diskusiu tým, že žiada účastníkov o vysvetlenie a podporuje aktívnu diskusiu a zdieľanie názorov.



Aktivita č.2:

Názov aktivity	Fakty: Kahoot!
Všeobecná prezentácia	Vyvinula: Active Youth Association Jún 2020 info@activeyouth.lt
Vzdelávacie ciele	Pochopenie situácie rodovej (ne) rovnosti
Počet účastníkov	8+
Potrebné pomôcky	• Počítač • Projektor / interaktívna tabuľa / TV • Mobilné telefóny / tablety • Papier na nástenku
Potrebný čas	2-3 hodiny
Cieľová skupina	Mladí ľudia (vo veku 15 - 29 rokov)
Potrebná príprava	Moderátor pripravuje Kahoot! kvíz s faktami o situácii v oblasti rodovej rovnosti vo svete, Európe a zúčastnených krajinách.
Navrhované metódy pre aktivitu	Moderátor si otvorí pripravený kvíz na web stránke https://kahoot.com na počítači a zdieľa svoju obrazovku na projektore / interaktívnej tabuli / televízii. Všetci účastníci sa pripoja na web stránku https://kahoot.it prostredníctvom svojich smartfónov alebo tabletov a zadajú PIN zobrazený na obrazovke moderátora.
Zhrnutie	Po dokončení kvízu moderátor zhrnie aktivitu a to, o čom sa diskutovalo. Účastníci sa rozprávajú o tom, čo vedeli o rodovej nerovnosti pred aktivitou a o tom, čo sa naučili počas aktivity a ako sa prístup účastníkov k problematike zmenil. Hlavné body sa zaznamenajú na papier a prilepia sa na stenu, aby zostali viditeľné počas všetkých ostatných aktivít.
Tipy pre pracovníkov s mládežou (ak existujú)	

7.2. Sociálno-ekonomické zázemie: vzdelávanie a zamestnanosť

Aktivita č.1:

Názov aktivity	You can really dance (Flashmob)
Všeobecná prezentácia	Vyvinula: Active Youth Association Jún 2020 info@activeyouth.lt
Vzdelávacie ciele	Využívanie športu na sociálne začlenenie: vytvorením športovej aktivity - jednoduchého tanca, do ktorého by sa môžu zapojiť všetci záujemcovia. Pomôže mladým ľuďom zlepšiť svoje zručnosti
Počet účastníkov	8+
Materials/Equipment/Resources	• reproduktor; • Počítač; • Pohodlné oblečenie
Potrebný čas	3 hodiny
Cieľová skupina	Mladí ľudia (vo veku 15 - 29 rokov)
Potrebná príprava	Moderátor môže pripraviť hudbu a niektoré tanečné pohyby, aby mladým ľuďom pomohol, ale ak to okolnosti dovoľia, môžu si choreografiu mladí vytvoriť úplne sami.
Navrhované metódy pre aktivitu	Športové aktivity pre rozvoj, zlepšenie sociálnych zručností - tanečné aktivity: zorganizovať krátky flashmob v meste - 3 hodiny na celú aktivitu. Táto aktivita je vhodná na prelomenie ľadu medzi mladými ľuďmi, naučenie tanečných pohybov a zapojenie ďalších ľudí do flashmobu. Posilní sa tým puto medzi mladými ľuďmi, zlepšia sa ich vodcovské schopnosti a sebavedomie a ukáže sa ako môžu ľudia s rôznym zázemím spolupracovať a spoločne sa učiť.
Zhrnutie	Po aktivite sa moderátor spýta všetkých mladých ľudí ako sa cítili počas aktivity a po nej: čo sa zmenilo, akým výzvam čelili a čo sa im páčilo.

Aktivita č.2:

Názov aktivity	Kreatívne riešenia
Všeobecná prezentácia	Vyvinula: Active Youth Association Jún 2020 info@activeyouth.lt
Vzdelávacie ciele	Naučiť sa, že každý človek môže byť súčasťou kreatívneho procesu a prispieť k myšlienke alebo jej uskutočneniu a tým zvyšovať sebavedomie účastníkov, zlepšovať ich zručnosti a podporovať ich celoživotné vzdelávanie.
Počet účastníkov	8+
Potrebné pomôcky	- Počítače / mobilné telefóny - jeden pre každého účastníka ; - Farebné popisovače; - Flipchart / Biela tabuľa
Activity Time	3 hodiny (alebo viac)
Cieľová skupina	Mladí ľudia (vo veku 15 - 29 rokov)
Potrebná príprava	Aby bolo možné rozprávať o rôznych kreatívnych typoch a vysvetliť ich mladým ľuďom, je dôležité, aby sa moderátor / pracovník s mládežou oboznámil s testom a jeho výsledkami. Navyše v prípade, že skupina si nevie vybrať tému, ktorej sa chce venovať, pracovník s mládežou si môže vopred niektoré témy / problémy pripraviť.
Navrhované metódy pre aktivitu	Všetci mladí si otvoria web stránku https://mycreativetype.com/about/ a urobia si test aby zistili aký sú kreatívny typ. Potom sa podľa výsledkov testu účastníci rozdelia do skupín po 4 až 5 a pokúsia sa vytvoriť tímy, ktoré sa čo najviac dopĺňajú (napr. snilek, inovátor, tvorca, vizionár). V týchto zmiešaných skupinách budú musieť prísť s inovatívnym nápadom / produktom. Najskôr budú v skupinách uvažovať o existujúcich problémoch (v spoločnosti, na trhu atď.), ktoré je potrebné vyriešiť. Po výbere problému sa pokúsia vymenovať čo najviac možných príčin daného problému. Potom sa uskutoční ďalší brainstorming s cieľom nájsť možné spôsoby riešenia tohto problému (vytvorením produktu alebo poskytnutím služby), pričom sa budú sústrediť na všetky dôvody vzniknutého problému. Nápady si zapíšu a účastníci budú premýšľať o jednom možnom riešení, ktoré sa zameria na čo najväčší počet uvedených dôvodov: budú musieť premýšľať o koreňoch problému, racionálnom riešení a jeho implementácii. Týmto spôsobom sa všetci v skupine zapoja a každý z členov tímu si uvedomí, že môže byť prospešný pre celý tím bez ohľadu na zázemie, zameraním sa na svoju kreativitu a iné osobné zručnosti, ako aj na to, ako rôzne typy ľudí sú potrebné pre úspešnosť projektu / práce.

Zhrnutie	Po aktivite všetky skupiny prednesú to, k čomu dospeli: predstavia problém a celý proces rozhodovania o tom, čo môže prispieť k vyriešeniu vyššie uvedeného problému. Po každej prezentácii položia ďalšie tímy otázky a prednášajúci tím ich zodpovie. Moderátor zapíše hlavné problémy a ich riešenia na flipchart / bielu tabuľu. Všetci účastníci opíšu, ako sa cítili počas tejto činnosti a čo sa naučili. Moderátor vysvetlí význam jednotlivých úloh v skupine.
Tipy pre pracovníkov s mládežou (ak existujú)	Bolo by užitočné prečítať si o každom kreatívnom type (https://mycreativetype.com/the-creative-types/) a zaznamenať si kto ku komu patrí pre ľahšie vytvorenie tímov a byť schopný mladým vysvetliť prečo je to tak.

7.3. Kultúrny šok a medzikultúrne prispôsobenie

Aktivita č.1:

Názov aktivity	Cvičenie abigail
Všeobecná prezentácia	https://www.toolfair.eu/tf6/sites/default/files/tools/2011-09-29/Thesis%20all%20in%20One%20-%20Updated%20NE.pdf
Vzdelávacie ciele	Dotknúť sa tém spoločenských úloh a predsudkov, ktoré sa ich týkajú
Počet účastníkov	Minimálne 5 účastníkov na skupinu
Potrebné pomôcky	Každý účastník by mal dostať nasledujúci úryvok: Abigail miluje Toma, ktorý žije na druhej strane rieky. Povodeň zničila všetky mosty, ktoré viedli cez rieku. Nepotopila iba jedinú loď. Abigail požiadala Sinbada, majiteľa lode, aby ju priviedol na druhú stranu. Sinbad súhlasil, ale trval na tom, že Abigail sa s ním na oplátku musí vyspať. Abigail nevedela, čo má robiť a bežala k svojej matke po radu. Tá jej povedala, že nechce zasahovať do jej záležitostí. V zúfalstve sa Abigail so Sinbadom vyspala a ten ju potom previezol cez rieku. Abigail bežala k Tomovi, aby ho šťastne objala a povedala mu o všetkom, čo sa stalo. Tom ju odsotil a Abigail ušla. Neďaleko od Tomovho domu Abigail stretla s Johna, Tomovho najlepšieho priateľa. Porozprávala mu o všetkom, čo sa stalo. John Tomovi za to, čo urobil Abigail jednu vrazil, a odišiel s ňou.
Potrebný čas	Odhadovaný čas: 45 min
Cieľová skupina	• Mladí ľudia • Multikultúrne skupiny

7. Školiace činnosti

Potrebná príprava	Predstavte účastníkom cvičenie ako cvičenie o zisťovaní rôznych hodnôt. Požiadajte všetkých, aby si prečítali príbeh zoradili všetky postavy / Abigail, Toma, Sinbada, Abigalinu matku a Johna / podľa ich správania: Kto konal najhoršie? Kto bol druhý najhorší? Atd. Po tom, čo väčšina účastníkov dokončí svoje hodnotenie ich požiadajte, aby sa rozdelili do malých skupín (3 až 6) a prediskutovali to, ako vnímajú správanie postáv. Úlohou malých skupín je vypracovať spoločný zoznam - zoznam, na ktorom sa môžu všetci v malej skupine dohodnúť. Požiadajte ich, aby nepoužívali matematické metódy na zostavenie zoznamu, ale aby tento zoznam zostavili na základe spoločného pochopenia toho, čo je dobré a čo zlé.
Navrhované metódy pre aktivitu	Vyhodnoťte cvičenie v pléne tak, že najprv spojíte výsledky a prediskutujete podobnosti a rozdiely medzi nimi. Postupne sa pýtajte, na akých dôvodoch ľudia stavali svoje hodnotenie. Na základe čoho sa mohli rozhodnúť, čo je dobré a čo je zlé správanie?
Zhrnutie	Jedným z cieľov hodnotenia je, aby sme určili, čo považujeme za dobré a čo zlé. Ďalším krokom je uvedomiť si, aké ľahké alebo ťažké je vyjednávať o hodnotách, keď je potrebné zostaviť spoločný zoznam. Môžete sa ľudí opýtať, ako sa im podarilo prísť so spoločným zoznamom - ktoré argumenty ich presvedčili a prečo a kde bola hranica schopnosti porozumieť a / alebo súhlasiť s druhým.
Tipy pre pracovníkov s mládežou (ak existujú)	

Aktivita č.2:

Názov aktivity	Diskusia: Čo je kultúra
Všeobecná prezentácia	http://www.onestopenglish.com/compass-lesson-1-culture-shock-lesson-plan/554641.article
Vzdelávacie ciele	Diskusia o rôznych vnímaniach kultúry
Počet účastníkov	Skupina akejkoľvek veľkosti
Potrebné pomôcky	Perá a papiere
Potrebný čas	Odhadovaný čas: 30 min
Cieľová skupina	• Mladí ľudia • Multikultúrne skupiny
Activity Preparation	Spýtajte sa účastníkov nasledujúce otázky. Aká je podobnosť a rozdiely v ich názoroch? Spýtajte sa účastníkov nasledujúce otázky. Aká je podobnosť a rozdiely v ich názoroch? 1. Ako blízko zvyčajne stojíte s kamarátmi, keď s nimi hovoríte? A ako je to v prípade kolegov z práce alebo cudzincov? Ako blízko je príliš blízko? 2. Koľko očného kontaktu je podľa vás priveľa? Koľko očného kontaktu je podľa vás primálo? Prečo? 3. Ako pohodlne sa cítite, ak sa vaši kamaráti dotknú vašej ruky alebo vás pohladia po chrbte? A ako je to v prípade kolegov alebo známych? Kedy je to pre vás priveľa? 4. Kedy zvyčajne dorazíte na večierok: Včas? O 15 minút neskôr? O 2,5 hodiny neskôr? O 10 minút skôr? Ako je to v prípade obchodného stretnutia?
Navrhované metódy pre aktivitu	Ako sa líšia názory účastníkov? Dovoľte účastníkom, aby odpovedali na otázky jednotlivo alebo v pároch a potom sa zapojili do skupinovej diskusie, kde sa každý môže podeliť o svoje názory.
Zhrnutie	Začnite diskusiu s účastníkmi položením nasledujúcich otázok: • Myslíte si, že vaše odpovede na tieto otázky sú ovplyvnené vašou kultúrou? Prečo áno, alebo prečo nie? • Aké ďalšie veci by podľa vás mohli byť ovplyvnené kultúrou? • Keď sa presťahujete do novej krajiny, na ktoré súčasti kultúry si je najťažšie zvyknúť? Prečo?
Tipy pre pracovníkov s mládežou (ak existujú)	

7.4. Identita, rôznorodosť a diskriminácia

Aktivita č.1:

Názov aktivity	Rôzne vnímanie
Všeobecná prezentácia	https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf
Vzdelávacie ciele	Účastníci si uvedomia rôzne spôsoby vnímaní maličkostí v každodennom živote.
Počet účastníkov	Skupina akejkoľvek veľkosti
Potrebné pomôcky	Perá, papiere
Potrebný čas	30 min
Cieľová skupina	• Mladí ľudia • Multikultúrne skupiny
Potrebná príprava	AKO DLHO TRVÁ MINÚTA? Požiadajte všetkých, aby vstali so zatvorenými očami. Po vašom znamení by si všetci zúčastnení mali predstaviť jednu minútu a keď podľa nich uplynie, sadnú si a otvoria oči. Moderátor má stopky a zaznamenáva, kedy si ľudia sadnú. Je pravdepodobné, že medzi najkratšou a najdlhšou pomyselnou minútou je pomerne veľký rozdiel. MAPA SVETA Požiadajte účastníkov, aby na papier nakreslili mapu sveta. Potom ich požiadajte, aby si svoje výtvary porovnali navzájom a so skutočnou mapou. V závislosti od toho, odkiaľ pochádzate (alebo ste predtým boli), pravdepodobne nakreslíte lepšiu mapu miest, ktoré sú vám známe. Je to obzvlášť zaujímavé, ak máte skupinu mladých ľudí rôzneho pôvodu. Ešte zaujímavejšie je, ak máte v skupine amerických, ruských alebo japonských účastníkov. Uprostred mapy nakreslia svoju vlastnú krajinu - nie Európu.
Navrhované metódy pre aktivitu	Táto aktivita sa môže použiť pred plánovanými dlhšími aktivitami.
Zhrnutie	Odporúčané otázky a odpovede/podnety k diskusi: • Zabudli ste na niektoré krajiny? Urobili ste niekoľko veľkých chýb? Ktorú časť sveta ste nakreslili najlepšie? Prečo? • Boli by výsledky cvičenia odlišné pre ľudí z iných krajín alebo kontinentov, pre ľudí so zdravotným postihnutím, pre mužov a ženy...? • Je rôzne vnímanie 1 minúty alebo mapy sveta spôsobené našou identitou? Prečo áno/prečo nie? • Čo môžeme konštatovať o vnímaní? Existuje správne a nesprávne vnímanie? • Ako sa môžeme vysporiadať s rôznym spôsobom vnímania? • ...

Aktivita č.2:

Názov aktivity	Strom predsudkov / strom nádeje
Všeobecná prezentácia	https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2121/antidiscrimination%20educational%20booklet.pdf
Vzdelávacie ciele	Pochopenie a premýšľanie o každodenných predsudkoch
Počet účastníkov	Rozdeľte ľudí do skupín po 5-6
Potrebné pomôcky	Farebné perá/ceruzky, papiere
Potrebný čas	40 min
Cieľová skupina	Multikultúrni mladí ľudia
Potrebná príprava	Opis činnosti / hry / nástroja: Skupine vysvetlite že predsudok je úsudok o postoji alebo hodnotách inej osoby. Účastníkov požiadajte, aby nakreslili veľký strom. Do koreňov účastníci napíšu obavy a predsudky ktoré zvyčajne existujú proti ľuďom, ktorých považujeme za iných (napr. divný, nesprávny, hlúpy atď.). Do kmeňa napíšu druhy správania, ktoré podnecujú diskrimináciu menšín. Do koruny stromu napíšu svoje želania a návrhy, ktoré majú pomôcť vytvoriť spoločnosť, v ktorej sa so všetkými ľuďmi zaobchádza s rešpektom, spravodlivo a solidárne. Kresby umiestnime na stenu a požiadame všetkých účastníkov, aby si ich preštudovali.
Navrhované metódy pre aktivitu	
Zhrnutie	OTÁZKY NA KONCI STRETNUTIA: - Ako by mali menšiny reagovať, aby sa s nimi zaobchádzalo nespravodlivo? - Ako reagujete, keď čelíte diskriminácii alebo nepriateľskému správaniu? - Čo robíte, keď sa cítite odmietnutí? - Čo môžeme urobiť spoločne, aby sme podporili rozmanitejšiu spoločnosť?

7.5. Nenávistné verbálne prejavy a tolerancia

Aktivita č.1:

Názov aktivity	Diskusia o start-upe
Všeobecná prezentácia	Vyvinuté spoločnosťou ANI-International Júl 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Vzdelávacie ciele	• pochopenie rozmanitosti na pracovisku. • vytvorenie inovatívnych nástrojov. • Zvyšovanie povedomia o úcte; kódex správania pre profesionálov
Počet účastníkov	3 tímy s rovnakým počtom účastníkov
Potrebné pomôcky	Stoličky - Papiere - Ceruzky - Príbeh - (voliteľné: fixky - tabuľa)
Potrebný čas	+/- 2 hodiny
Cieľová skupina	Profesionáli.
Potrebná príprava	Profesionáli sa zúčastnia cvičenia založeného na rozprávaní príbehov o diskriminácii, ktorej čelia zamestnanci. Budú musieť premýšľať o tom, čo by povedala každá z postáv v takejto situácii a aký profesionálny nástroj môžu navrhnúť pre start-up (postavy: Olivier: riaditeľ, Sarah: grafická dizajnérka a Thomas: ľudské zdroje = 3 skupiny) Príbeh: „KESI je dvojročný start-up so sídlom v Grenobli (FRANCÚZSKO). Vytvárajú vzory pre medzinárodných výrobcov kobercov. Tím start-upu tvorí Olivier generálny riaditeľ, ktorý 7 rokov študoval grafický dizajn a je vlastníkom tohto start-upu; Sarah, je v tíme druhou grafickou dizajnérkou a je Olivierovou najbližšou zamestnankyňou, niečo ako druhá generálna riaditeľka; Olivier následne najal Samanthu a Martina, ktorí majú na starosti komunikáciu s medzinárodnými partnermi a sociálnymi médiami a nakoniec je tu Thomas, ktorý s Olivierom riadi účtovníctvo (nájomné za kancelárie a príjem zamestnancov). Olivier by chcel najat' viac ľudí, najmä grafických dizajnérov, pretože renomé jeho start-upu rastie.

	V priebehu mája boli Olivier a Sarah pozvaní do Soulu na medzinárodnú módnú konferenciu, na ktorej sa zúčastnili niektorí z ich partnerov. Sarah narazila na indického producenta kobercov, ktorý bol prekvapený, keď ju zbadal a povedal jej: „Je veľmi zvláštne vidieť ženu v takomto zamestnaní. Určite vám získať diplom pomohol nejaký muž. Pamätajte si, že tu nie je vaše miesto“. Po návrate do Grenoblu Sarah chcela incident nahlásiť, ale zaváhala. Dva týždne potom požiadala Oliviera a Thomasa, aby vytvorili pravidlá, postupy alebo nástroje, prostredníctvom ktorých sa bude riešiť incident, ktorý sa odohral v Soule. Pravidlá: Vžite sa čo najviac do správania a postoja vašej postavy. Olivier: Všeobecne k Sarah láskavý a dobrý poslucháč, ale tiež popiera pravdu, tvrdohlavý, vzdorovitý Sarah: nešťastná a ohrozená zo situácie, vystresovaná. Thomas: otvorený diskusii.“
Navrhované metódy pre aktivitu	Predstavenie projektu a skupiny. Aktivity na prelamanie ľadu/ spoznávanie sa Predstavenie činností a úloh. -> Opýtajte sa, či majú nejaké otázky. Rozdelenie do 3 skupín: každý člen bude zastupovať jednu z postáv príbehu. V skupinách budú musieť účastníci uviesť svoje argumenty, na ktoré môžu ostatné skupiny reagovať na základe názorov ich postáv. Začne sa debata: tímy budú medzi sebou diskutovať. Ako moderátori môžeme pomôcť vtedy, keď účastníkom počas prípravy dôjdu nápady. Moderátori môžu účastníkov požiadať, aby použili určité slová, ktoré bude treba povinne použiť počas diskusie.
Zhrnutie	Po diskusii sa uskutoční otvorené zasadnutie s plnou slobodou prejavu a bez toho, aby boli účastníci rozdelení do tímov. Zamyslia sa nad nasledovným: čo sa stalo? Páčila sa vám vaša postava? Ktorou postavou ste chceli byť? Čomu každá postava čelí (aký bol ich osobný boj)?, Ako by ste reagovali v skutočnom každodennom živote a v profesionálnom prostredí? Účastníci potom musia vytvoriť nástroj, ktorý môže start-up vyvinúť na posilnenie rozmanitosti alebo komunikácie: - väčšia formácia v oblasti rôznorodosti pre členov start-upu, - aktualizované podnikové predpisy, - viac tímových brainstormingov po podujatiach, - moduly slobody prejavu. - pozvanie psychológa na tímové sedenie, outdoorové aktivity na upevnenie súdržnosti tímu. Záver: Čo ste sa naučili?

Aktivita č.2:

Názov aktivity	Definícia nenávistných verbálnych prejavov
Všeobecná prezentácia	Vyvinuté spoločnosťou ANI-International August 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Vzdelávacie ciele	- Zostavte v tíme spoločnú definíciu nenávistných verbálnych prejavov - Zistite hranice nenávistných verbálnych prejavov
Počet účastníkov	Nešpecifikované.
Potrebné pomôcky	<i>papiere, ceruzky, slovník (voliteľné: popisovače a tabuľa)</i> <i>7 (veľkých) papierov s nápismi o (1 slovo na papier):</i> <i>Násilí, Demonštráciách, Vojne</i> <i>Obťažovaní, Sociálnych médiách, škole</i> <i>Oblečení</i>
Potrebný čas	+/- 1 hodina.
Cieľová skupina	Profesionáli.
Potrebná príprava	Účastníci budú uvažovať o asociáciách, ktoré sa im spájajú s nenávistnými verbálnymi prejavmi uvedenými na kartičkách. Napíšu na papier, čo v nich dané slovo evokuje. Je možné vytvoriť viac kartičiek. Predstavenie projektu a skupiny. Aktivity na prelamanie ľadu/ spoznávanie sa Predstavenie činností a úloh. -> Opýtajte sa, či majú nejaké otázky. - Samostatne (mimo skupiny) vezmú list papiera a nakreslia 7 stĺpcov. - Účastník si vyberie kartičku a ukáže ju ostatným účastníkom, ktorí si zapíšu všetky slová a pocity, ktoré v nich dané slovo evokuje. - Toto sa zopakuje so všetkými účastníkmi kým nebudú odhalené všetky kartičky. - Po odhalení všetkých kartičiek účastníci nahlas porovnajú to, čo napísali: ak dvaja účastníci uviedli rovnaké slovo pre danú kartičku, dostanú bod. - Moderátor vymenuje slová, ktoré účastníci uvádzali najviac. - Vďaka uvedeným slovám vytvoríme vlastnú definíciu nenávistných verbálnych prejavov.
Navrhované metódy pre aktivitu	Podniette diskusiu. Vnesť do aktivity súťažný prvok.
Zhrnutie	Porovnajte definície účastníkov so všeobecnými definíciami.
Tipy pre pracovníkov s mládežou (ak existujú)	Pridanie herného aspektu udeľovaním bodov účastníkom môže viesť k víťazstvu niektorého z účastníkov, ale tiež umožní vizualizovať slová, ktoré účastníci uvádzali najčastejšie, za účelom zostavenia zoznamu.

7.6. Náboženstvo

Aktivita č.1:

Názov aktivity	Menu
Všeobecná prezentácia	Vyvinuté spoločnosťou ANI-International Júl 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Vzdelávacie ciele	- Pochopenie dôležitosti náboženských diét v súvislosti s verejnými reštauráciami. - Zvyšovať informovanosť o tom, čo možno urobiť v boji proti diskriminácii.
Počet účastníkov	Vytvorí sa 3 alebo 4 tímy.
Potrebné pomôcky	Vhodné menu z reštaurácie (alebo alternatíva) – papiere/kartičky, písacie potreby- informácie o náboženských spôsoboch stravovania, nožnice
Potrebný čas	+/- 1 hodina
Cieľová skupina	Profesionáli, pracovníci s mládežou.
Potrebná príprava	Skupiny sa budú musieť zamyslieť nad menu v reštaurácii s kuchyňou bretónskeho štýlu, a nad tým, ako je prispôbené každému náboženskému stravovaciemu systému, ktorý je súčasťou francúzskej spoločnosti, čo môže mať vplyv na francúzske obyvateľstvo a turistov. Menu: - Predkrmy: Vajcia a majonéza alebo údená slanina a melón - 4 € - Predjedlá: suchá klobása a maslo alebo šošovicový šalát - 4 € - Hlavné jedlá: šalát z homára alebo vegetariánske jedlo s chlebom alebo crêpe bretonne plnená duseným bravčovým mäsom - 8 € - Dezerty: Jahody a maliny so smotanou alebo Far so sušenými slivkami - 4 € - Predstavenie projektu a skupiny. Začnite s lámaním ľadu / hrou určenou na vzájomné spoznávanie: vek, meno, koničky, zamestnanie a aké je vaše obľúbené jedlo (na predstavenie predmetu aktivity) Brainstorming o 3 (alebo 4) hlavných náboženstvách prítomných vo Francúzsku: katolicizmus, islam, židovstvo (a budhizmus). Účastníci prediskutujú, čo vedia o predloženom náboženskom spôsobe stravovania. -> Ak si nevedia poradiť, môžu si preštudovať pripravené informácie o príslušnom spôsobe stravovania. Účastníkom sa predloží francúzske menu z tradičnej reštaurácie (kulinársky orientovaný na bretónsku gastronómiu), potom budú rozdelení do skupín, pričom každá skupina bude reprezentovať jedno náboženstvo.

7. Školiace činnosti

	Účastníci budú musieť uviesť čo všetko v ponuke predstavuje prekážky pre ich náboženský spôsob stravovania: Čo môžete urobiť pre zmenu ponuky týkajúcej sa vašej konkrétnej náboženskej stravy? Čo môžete povedať o ponuke? Existujú nejaké problémy týkajúce sa ponuky? Každý tím bude musieť predložiť svoje výsledky. Ostatné tímy môžu vyjadriť svoje komentáre.
Navrhované metódy pre aktivitu	Vytvorte menu, ktoré bude vyhovovať jednej, alebo viacerým spôsobom náboženského stravovania.
Zhrnutie	Diskutujte: Čo si myslíte o danej téme ? Myslíte si, že ponuka je diskriminačná? Myslíte si, že obmedzuje iné diéty (napr. pre diabetikov)? Čo je možné urobiť pre zmenu úzkeho výberu ponuky? Máte nejaké podobné príklady/osobné skúsenosti? Záver: Čo ste sa naučili ? Existujú určité podobnosti medzi týmito a inými situáciami v našom každodennom a profesionálnom živote?
Tipy pre pracovníkov s mládežou (ak existujú)	Pokúste sa sústrediť na odpovede ako napríklad „Môžeme požiadať šéfkuchára, aby odstránil niečo, čo sa nám nepáči“.

Aktivita č.2:

Názov aktivity	Kvíz „Ak to viete, dokážte to“
Všeobecná prezentácia	Vyvinuté spoločnosťou ANI-International August 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Vzdelávacie ciele	• Pripomenúť si nábožensky založených ľudí v kultúre. • Zdieľať nové fakty súvisiace s inšpiratívnymi modelmi z celého sveta. • Spoznávať kultúrne zázemie prostredníctvom školského a osobného vzdelávania.
Počet účastníkov	Nie je uvedené, môžu sa vytvoriť skupiny.
Potrebné pomôcky	Ceruzky, papier, laptop/tablet a internetové pripojenie.
Potrebný čas	+/- 1 hodina.
Cieľová skupina	Profesionáli, pracovníci s mládežou

Potrebná príprava	Účastníci budú musieť odpovedať na kvízové otázky týkajúce sa ich vedomostí o známych osobnostiach spájaných s náboženstvom. Ak poznajú odpoveď, označia ju na papieri a potom budú musieť dokázať, že poznajú správnu odpoveď vymenovaním mien daných známych osobností. Predstavenie projektu a skupiny. • Začnite s lámaním ľadu: meno, koničky, zamestnanie a aká je vaša obľúbená televízna show alebo seriál/film? • Začnite aktivitu: účastníci musia napísať čo najviac odpovedí, minimálne 3 odpovede na náboženstvo. Účastník s najvyšším skóre vyhráva. 1. Otázky: • Vieš vymenovať 3 slávnych moslimov? Vieš vymenovať 3 slávnych kresťanov? Vieš vymenovať 3 slávnych budhistov? • Každá skupina bude musieť predložiť svoje výsledky.
Navrhované metódy pre aktivitu	
Zhrnutie	Podniette diskusiu: • Bolo ľahké nájsť známe osobnosti ? Ktorá skupina vám spôsobovala problémy? Ktorá skupina je podľa vás málo zastúpená a kto má najväčšiu šancu stať sa slávnym a prečo? • Prekvapili vás niektoré odpovede? • Myslíte si, že je táto téma dôležitá? • Záver: Čo ste sa naučili ?
Tipy pre pracovníkov s mládežou (ak existujú)	Moderátori si môžu pripraviť zoznam známych osobností, aby si mohli ľahko overiť odpovede účastníkov. V opačnom prípade môžu moderátori skontrolovať odpovede na internete.

7.7. Ľudské práva a právne predpisy

Activity 1

ACTIVITY TITLE	DRAW ME A WORD!
Všeobecná prezentácia	https://content.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2017/08/29195731/compass_2016_pt.pdf
Vzdelávacie ciele	Ide a skupinovú hru, ktorej cieľom je prostredníctvom tvorivého kreslenia znázorniť slovo súvisiace s ľudskými právami • Zvýšenie vedomostí o ľudských právach • Rozvíjanie tímového ducha a tvorivého myslenia a informácie o použití obrázkov • Podpora solidarity a rešpektovania rozmanitosti
Počet účastníkov	Najmenej 8 (malé skupiny po 4 - 5 členoch)
Potrebné pomôcky	• Počítač + projektor • A4 papiere pre každú skupinu • Lepidlo • Perá / fixky • Flipchart • Zjednodušená verzia všeobecnej deklarácie ľudských práv
Potrebný čas	30 minút
Cieľová skupina	Mládež
Potrebná príprava	1. Požiadajte účastníkov, aby sa rozdelili do skupín po štyroch alebo piatich a vybrali si pre svoju skupinu názov. 2. Vysvetlite, že budete pracovať ako skupina: moderátor odovzdá členovi každej skupiny článok Všeobecnej deklarácie ľudských práv, bude musieť nakresliť. Zvyšní členovia skupiny budú musieť uhádnuť, čo to je. Prvý tím, ktorý to uhádne, získava bod. 3. Rozdajte papiere a perá a požiadajte skupiny, aby sa rozptýlili po miestnosti, tak, aby sa skupiny navzájom nepočuli. 4. Zavolajte dobrovoľníka z každej skupiny a dajte im jedno z práv na vašom zozname, napríklad: „zákaz mučenia“ alebo „právo na život“. 5. Požiadajte ich, aby sa vrátili do svojich skupín a nakreslili to, zatiaľ čo ostatní členovia skupiny sa to budú snažiť uhádnuť. Môžu kresliť iba obrázky; nemôžu písať slová alebo čísla ani hovoriť, s výnimkou potvrdenia správnej odpovede.

	6. Skupina sa môže len pokúšať uhádnuť, nemôže klásť otázky. 7. Na konci každého kola požiadajte dobrovoľníkov, aby k svojej kresbe dopísali názov príslušného práva, bez ohľadu na to, či kresbu dokončili, a papier odložili. 8. Aktivitu opakujte tak dlho, ako vám čas dovolí. Zavolajte kresliť jedného alebo iných účastníkov a uistite sa, že každý sa mal možnosť vystriedať aspoň raz. 9. Nakoniec požiadajte skupiny, aby umiestnili svoje kresby na stenu, aby ich bolo možné porovnať a diskutovať o rôznych interpretáciách
Navrhované metódy pre aktivitu	Osobne
Plenary	Začnite predstavením činnosti a potom sa porozprávajte o tom, čo účastníci vedia o ľudských právach: • Začnite predstavením činnosti a potom sa porozprávajte o tom, čo účastníci vedia o ľudských právach: • Bolo ľahšie alebo ťažšie ako ste očakávali znázorniť ľudské práva? • Na základe čoho ste sa rozhodli znázorniť vybrané ľudské právo tak, ako ste ho znázornili? Odkiaľ ste mali inšpiráciu? • Ak ste sa ľudské práva rozhodli opísať tak, že ste znázornili ich porušovanie, vyskytuje sa takýto druh porušovania vo vašej krajine? • Je možné porovnať rôzne obrázky toho istého práva? Existuje mnoho spôsobov, ako navrhnúť a interpretovať ten istý koncept? • Čo ste zistili o vašich vedomostiach týkajúcich sa ľudských práv po preštudovaní presieb? • Majú ľudské práva vo vašich životoch nejaký význam? Ak áno o aké práva ide?
Tipy pre pracovníkov s mládežou (ak existujú)	Na výber práv použite krátku verziu Všeobecnej deklarácie ľudských práv. Návrhy: právo na život; zákaz mučenia; právo na spravodlivé súdne konanie; zákaz diskriminácie; právo na ochranu súkromného života; právo na vzdelanie; zákaz otroctva; sloboda združovania; sloboda prejavu; právo na štátnu príslušnosť; sloboda myslenia a náboženstva; právo voľiť; právo na prácu; právo na zdravie; vlastnícke právo; právo uzavrieť manželstvo a založiť rodinu a právo zvoliť si partnera na uzavretie manželstva

Aktivita č.2:

Názov aktivity	Sila kvetov
Všeobecná prezentácia	https://content.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2017/08/29195731/compass_2016_pt.pdf
Vzdelávacie ciele	Na konci tejto činnosti vznikne stena plná kvetov, ktorá má znázorňovať rozmanitosť skupiny. Je to tvorivá činnosť, ktorá vedie k diskusii o ľudských právach vo všeobecnosti: čo sú, prečo existujú a prečo by sme ich mali chrániť • Rozvíjanie porozumenia vzťahu medzi ľudskými potrebami, osobným blahom a ľudskými právami; • Zlepšenie analytických zručností a schopnosti uvažovať; • Podpora solidarity a rešpektovania rôznorodosti
Počet účastníkov	Je možné prispôbiť počtu účastníkov v skupine
Potrebné pomôcky	• Stena s dostatočným priestorom na zavesenie všetkých kresieb • Biele papiere na nástenku / lepenka • Jedna ceruzka na účastníka, gumené fixky • Páska • Flipchart a popisovače
Potrebný čas	30 minút
Cieľová skupina	Mládež
Potrebná príprava	1. Vysvetlite, že táto činnosť povedie k diskusii o ľudských právach, ale začne sa premýšľaním o tom, čo to znamená byť človekom; 2. Vysvetlite, že na to aby sme boli úplní ako ľudské bytosti, musia byť naplnené určité naše potreby. Aby sme boli úplnými ľudskými bytosťami, potrebujeme tiež lásku a spolupatričnosť, a preto potrebujeme priateľstvo, intimitu a rodinu; na druhej strane, potrebujeme tiež úctu, prijatie a ocenenie inými ľuďmi, pocit že môžeme rozvíjať náš potenciál a pocit naplnenia; 3. Účastníci nakreslia kvet, ktorý predstavuje ich potreby ako ľudských bytostí, s ôsmimi okvetnými lístkami (základné potreby; osobné zabezpečenie; finančné zabezpečenie; zdravie; priateľstvo; rodina; ocenenie; osobné naplnenie). Veľkosť okvetných lístkov musí zodpovedať dôležitosti každej z ôsmich potrieb tak, ako to každý z účastníkov cíti v súčasnosti; 4. Rozdajte plachty, perá a fixky a požiadajte každého účastníka, aby nakreslil kvet uprostred plachty. Vysvetlite, že neexistujú žiadne správne alebo nesprávne kvety a že všetky kvety budú jedinečné. Aby ste účastníkov motivovali, kvety by nemali obsahovať mená účastníkov. 5. Požiadajte účastníkov, aby zverejnili svoju prácu na stene a vytvorili tak výstavu.

Zhrnutie	Dajte skupine niekoľko minút na preskúmanie kvetov. Potom požiadajte účastníkov, aby v malých skupinkách prediskutovali nasledujúce témy: • Existuje vzťah medzi ľudskými právami týmito kvetmi? Ak áno, aký? • Sú ľudské práva dôležité? Prečo? • Čo pre vás znamená výraz „ľudské práva“? Požiadajte každú skupinu, aby sa podelila o svoje dojmy a závery na záverečnom stretnutí.
----------	---

7.8. Migrácia a kultúrna rôznorodosť / povedomie

Aktivita č.1:

Názov aktivity	Zemiak
Všeobecná prezentácia	Vyvinul: CULPEER Kontaktné údaje: https://culpeer.eu/en/contact-imprint-en
Vzdelávacie ciele	Ide o praktické cvičenie, ktorého cieľom je pomôcť mládeži odstrániť sociálne stereotypy a rozpoznať jedinečnosť každého jednotlivca
Počet účastníkov	Môže sa prispôbiť počtu účastníkov skupiny
Potrebné pomôcky	• Hnedé papierové vrecúško • jeden zemiak pre každého člena skupiny • jeden zemiak pre moderátora
Potrebný čas	20-30 minút
Cieľová skupina	Mládež
Potrebná príprava	1. Vyberte si pre svoj príbeh jeden zemiak a vopred si pripravte príbeh, ktorým ho opíšete. Ukážte zemiak skupine a povedzte: „Mám tu zemiak. Neviem ako vy, ale nikdy som o zemiakoch príliš nerozmýšľal. Vždy som ich považoval za samozrejmosť. Zemiaky sú si pre mňa veľmi podobné. Niekedy sa pýtam, či zemiaky nie sú dosť podobné ľuďom.“ 2. Nechajte kolovať vrecúško zemiakov a požiadajte každého, aby si vzal jeden zemiak. Povedzte účastníkom, aby svoje zemiaky preskúmali a všimli si všetky jeho nerovnosti, jazvičky a nedokonalosti a mlčky sa s ním spoznávali asi jednu minútu. Účastníci by sa mali snažiť so zemiakom spoznať čo najlepšie na to aby mohli skupine predstaviť svojho nového „kamaráta“.

Potrebná príprava	3. Vyberte si pre svoj príbeh jeden zemiak a vopred si pripravte príbeh, ktorým ho opíšete. Ukážte zemiak skupine a povedzte: „Mám tu zemiak. Nevieť ako vy, ale nikdy som o zemiakoch príliš nerozmýšľal. Vždy som ich považoval za samozrejmosť. Zemiaky sú si pre mňa veľmi podobné. Niekedy sa pýtam, či zemiaky nie sú dosť podobné ľuďom.“ 4. Nechajte kolovať vrecúško zemiakov a požiadajte každého, aby si vzal jeden zemiak. Povedzte účastníkom, aby svoje zemiaky preskúmali a všimli si všetky jeho nerovnosti, jazvičky a nedokonalosti a mlčky sa s ním spoznávali asi jednu minútu. Účastníci by sa mali snažiť so zemiakom spoznať čo najlepšie na to aby mohli skupine predstaviť svojho nového „kamaráta“. 5. Po niekoľkých minútach povedzte účastníkov, že by ste radi začali tým, že im predstavíte svojho „kamaráta“. (Porozprávajte im príbeh o svojom zemiaku a ako získal svoje hrčky). Potom im povedzte, že by sa ostatné zemiaky chceli stretnúť so svojimi kamarátmi. Spýtajte sa, kto najskôr predstaví svojho kamaráta. (Požiadajte niekoľko účastníkov, ak nie všetkých, aby skupine porozprávali o svojich zemiakoch.) 6. Keď dostatok účastníkov predstavilo svojich kamarátov, nechajte opäť kolovať vrecúško a požiadajte ich, aby vrátili svojich „kamarátov“ späť do vrecúška. 7. Spýtajte sa skupiny: „Súhlasíte s tvrdením, že všetky zemiaky sú rovnaké? Prečo áno alebo prečo nie?“ 8. Požiadajte účastníkov, aby sa pokúsili nájsť svojho „kamaráta“. "Pomiešajte zemiaky a nechajte rozkotúľať sa po stole. Požiadajte účastníkov, aby si našli a vzali späť svoje zemiaky. 9. Potom, ako má každý svoje zemiaky späť a vy máte tiež naspäť svojho „kamaráta“, povedzte účastníkom: „No, možno sú zemiaky predsa trocha podobné ľuďom. Niekedy hádzeme ľudí do jedného vreca. Keď si myslíme: „Sú si podobní“, v skutočnosti hovoríme, že sme nepovažovali za potrebné alebo hodné nášho času niekoho bližšie spoznať. Ak však ľuďom tento čas venujeme zistíme, že každý je nejakým spôsobom iný a jedinečný, rovnako ako naši zemiakoví kamaráti.“
Navrhované metódy pre aktivitu	osobne
Zhrnutie	Venujte sa vhodným skupinám, ktoré sú relevantné pre školu / komunitu, ktorú oslovujete. Diskutujte o odpovediach na nasledujúce otázky : • Keď hádzame všetkých členov jednej skupiny do jedného vreca a myslíme si, že sú si všetci rovnakí, čoho sa v skutočnosti dopúšťame? Aký to má názov? • Poznáte veľa ľudí zo skupin, ktoré máme tendenciu hádzať do jedného vreca? Zapadajú všetci do existujúceho sociálneho stereotypu? • Prečo sú sociálne stereotypy nebezpečné?

Aktivita č.2:

Názov aktivity	Vízia oceňovania rôznorodej komunity
Všeobecná prezentácia	Kontaktné údaje https://uh.edu/cdi/diversity_education/resources/activities/pdf/diversity%20activities-resource-guide.pdf
Vzdelávacie ciele	Táto aktivita pomáha odborníkom využívať svoju kreativitu a povedomie na vizualizáciu komunity, ktorá si skutočne cení rôznorodosť a na vytvorenie aktívnych krokov na dosiahnutie tejto vízie.
Počet účastníkov	Môže sa prispôbiť počtu účastníkov skupiny - každá malá skupina by mala mať 4-6 ľudí
Potrebné pomôcky	• Prázdne flipcharty (jedna tabuľa alebo strana pre každú skupinu) • Viacfarebné popisovače
Potrebný čas	25 minút
Cieľová skupina	Profesionáli, ale môže sa zorganizovať aj s mládežou
Suggested methods for the activity	Rozdeľte účastníkov do skupín po štyroch až šiestich. Požiadajte ich, aby urobili nasledujúce: 1. Brainstorm ako skupina, aké by bolo toto spoločenstvo, keby žili v prostredí, ktoré skutočne oceňuje rôznorodosť 2. Vytvorte obrázok svojej vízie a nakreslite ho na flipchart pomocou viacfarebných popisovačov. (Účastníci budú možno chcieť svoj výtvar pred ostatnými skupinami skryť až do veľkého „odhalenia“.) 3. Vytvorte dva až tri aktívne kroky, ktoré môže jednotlivec alebo skupina zamestnancov implementovať a ktoré prispievajú k dosiahnutiu tejto vízie. 4. Nechajte každú skupinu prezentovať svoju víziu a grafické znázornenie celej skupine. Účastníci následne opíšu navrhnuté akčné kroky. Ostatné skupiny môžu kľásť otázky alebo komentovať.
Navrhované metódy pre aktivitu	osobne
Zhrnutie	Zhrňte aktivitu vyhlásením, že všetci chceme pracovať a žiť v prostredí, v ktorom môžeme byť tým, kým sme a byť ocenení za náš jedinečný prínos. Iba spoločnou prácou, záujmom o túto tému a snahou o vytvorenie otvorených komunit, ktoré vítajú rôznorodosť môžeme toto všetko dosiahnuť.

7.9. Medzikultúrna komunikácia

Aktivita č.1:

Názov aktivity	Partnerstvo Alfa-Beta
Všeobecná prezentácia	Vyvinula: Stringer - Cassiday Intercultural press
Vzdelávacie ciele	Pomôcť účastníkom uvedomiť si: - Komunikačné vzorce sa menia, keď do skupiny vstupujú kultúrne rozdiely. - Správanie podmienené kultúrou aj komunikačné vzorce môžu ovplyvniť rokovania medzi dvoma skupinami.
Počet účastníkov	8–30 účastníkov
Potrebné pomôcky	- Rozdanie zoznamu odmien pre každého účastníka - Alfa hárok pre každého účastníka v jednej skupine - Beta hárok pre každého účastníka v druhej skupine 2 miestnosti
Potrebný čas	60 minút: 5 minút na úvod, 15 minút na prípravu homogénne skupiny, 20 minút na diskusie v zmiešaných skupinách, 20 minút na zhrnutie
Cieľová skupina	Mládež
Potrebná príprava	- Rozdeľte účastníkov do dvoch skupín a každú skupinu umiestnite do samostatnej miestnosti. Rozdajte zoznamy odmien a Alfa háčky každému účastníkovi v jednej miestnosti; rozdajte zoznamy odmien a beta háčky každému účastníkovi v druhej miestnosti. - Každá skupina by si mala zvoliť vodcu na základe kultúrnych atribútov. - Nechajte účastníkov uplatňovať svoje kultúrne správanie osobitne tým, že najprv vyriešia problém distribúcie odmien vo svojej vlastnej skupine ešte pred diskusiou s druhou skupinou. Výsledky týchto výsledkov budú prebiehať rokovania s druhou skupinou. - Po 15 minútach zozbierajte Alfa a Beta Háčky. Neprezradte účastníkom výsledky. - Každá skupina sa pripraví na rokovania s druhou skupinou rozdelením na polovicu a vyslaním jednej polovice na stretnutie s druhou skupinou. Jedna skupina sa preto stane hostiteľom a druhá hosťom. Ak chcete, môžete jednu skupinu volať „Skupina v teréne“ a druhú skupinu „Ústredie“. Počas rokovaní môžete povoliť konzultácie v rámci pôvodných skupín (Alfa-Alfa, Beta-Beta)

	6. Rokovania Alfa-Beta pokračujú na základe rozdeľovania odmien. 7. Pozorujete tieto rokovania a ukončíte ich po 20 minútach. Zhromaždíte účastníkov v jednej miestnosti a vyzvite každú zmiešanú skupinu, aby oznámila výsledky svojich rokovaní.
Navrhované metódy pre aktivitu	osobne
Zhrnutie	1. Ako ste sa cítili v homogénnej skupine, keď ste prvýkrát uplatňovali vaše kultúrne správanie? Aká bola vaša komunikácia s vašou kultúrnou skupinou? 2. Ako ste sa cítili, keď ste prvýkrát vstúpili do novej skupiny (buď ako host, alebo ak ste boli zástupcom v teréne alebo ako hostiteľ, ak ste boli v ústredí)? Čo sa stalo s komunikáciou medzi vašimi kultúrnymi členmi a novou skupinou? Čo sa nastalo pri komunikácii medzi vašou vlastnou kultúrnou skupinou v dôsledku zapojenia inej skupiny? 3. Aké správanie ste si všimli počas vyjednávania? (Zamerajte sa na správanie účastníkov pri podávaní správ.) 4. Aké boli vaše pocity, keď ste si všimli spomínané správanie? Ako tieto pocity ovplyvnili vaše správanie? 5. Ako rôzne kultúrne správanie ovplyvnilo vyjednávanie a komunikáciu?

Aktivita č.2:

Názov aktivity	Špáradlá
Všeobecná prezentácia	Vyvinula: Stringer - Cassidaya
Vzdelávacie ciele	Pomôcka pre účastníkov: 1. Preskúmajte, ako neverbálna komunikácia ovplyvňuje posolstvo správy. 2. Uvedomte si dôležitosť vedomostí o neverbálnych pravidlách inej kultúry. 3. Všimnite si, ako môže byť neverbálna komunikácia kultúrne a / alebo rodovo špecifická. 4. Na chvíľu sa stíšte, pretože ticho ovplyvňuje komunikáciu. 5. Vyskúšajte si pocit nevhodného správania v situácii, ktorá sa dotýka pravidiel neverbálnej komunikácie.
Počet účastníkov	Môže byť prispôsobený akémukoľvek počtu účastníkov skupiny.
Potrebné pomôcky	• Flipchart alebo slidy s pravidlami • Špáradlá (10 na účastníka) • kartičky s „nepísaným pravidlom“ (jedno na každej kartičke) • Osem rôznych farebných bodiek na označenie kartičiek, ktoré majú • rovnaké pravidlo neverbálnej komunikácie
Potrebný čas	45–60 minút: 25–30 minút na aktivitu, 20–30 minút na zhrnutie
Cieľová skupina	Pracovníci s mládežou, alebo mládež
Suggested methods for the activity	1. Dajte každému účastníkovi kartičku a vysvetlite ciele činnosti. 2. Skontrolujte tieto pravidlá na flipcharte alebo slide: • Postupujte podľa pravidiel na kartičke. • Porozprávajte sa s niekým, kto má na svojej kartičke inú farebnú bodku. • Neprehrádzajte „pravidlo“ na svojej kartičke. • Pokúste sa zistiť rozdiel vo vašich pravidlách neverbálnej komunikácie. 3. Požiadajte účastníkov, aby našli niekoho s kartičkou, ktorá má inú farebnú bodku ako tá ich, a začali diskutovať o spoločnej téme (napr., Aký je váš obľúbený film a prečo? Aké je vaše obľúbené miesto kam radi cestujete? Aké máte koníčky alebo ako trávite voľný čas?). 4. Povedzte účastníkom, že keď osoba s ktorou sa rozprávajú poruší pravidlo neverbálnej komunikácie, ktoré majú uvedené na kartičke, podajú tejto osobe špáradlo. 5. Po 3–5 minútach požiadajte účastníkov, aby to niekoľko krát zopakovali s partnermi s rozdielnymi bodkami. 6. Po približne 10 minútach hovoru aktivitu ukončíte a pripravte sa na zhrnutie.

Navrhované metódy pre aktivitu	osobne
Zhrnutie	Otázky na záver: 1. Aké to bolo zúčastniť sa? Ako ste sa cítili, keď ste špáradlá prijímali a keď ste ich rozdávali? 2. Aké ľahké alebo ťažké bolo zistiť, aké sú pravidlá neverbálnej komunikácie toho druhého? 3. Čo naznačuje táto aktivita o tom, aké ľahké alebo ťažké je komunikovať, keď nepoznáte pravidlá? 4. Opíšte niektoré rozdiely v neverbálnej komunikácii, s ktorými ste sa stretli. Existujú aj iné spôsoby, akými sa môže neverbálne správanie líšiť? 5. Ako ovplyvňuje neverbálne správanie komunikáciu: osobnú komunikáciu a vnímanie ostatných? 6. Cítili ste sa pohodlne, keď nastalo ticho? Ako by to mohlo ovplyvniť komunikáciu?

7.10. Jazyková rozmanitosť

Aktivita č.1:

Názov aktivity	Tabuľa: Všetko o mne
Všeobecná prezentácia	Vytvorte scrapbook na plagátovej tabuli o tom, kto ste. Použite malé predmety: pamätné predmety, nálepky, fotografie, výstrižky časopisov, vlajky, farby atď. na vytvorenie farebnej prezentácie, ktorá rozpráva váš príbeh. Účastníkom treba povedať vopred, že je potrebné priniesť si osobné predmety.
Vzdelávacie ciele	Pomôcť účastníkom: • Je dôležité, aby ste sa ostatným účastníkom predstavili - kto ste ako človek a čo očakávate, nakoľko je to rozhodujúce pre nastavenie atmosféry pre kultúrne a jazykovo citlivé prostredie. Predstavenie vášho kultúrneho zázemia jasne ukazuje, že kultúra je pre vás dôležitá, čo zároveň pripravuje pôdu pre kultúrne a jazykovo inkluzívne prostredie.
Počet účastníkov	Môže sa prispôbiť akémukoľvek počtu účastníkov
Potrebné pomôcky	• Plagátová tabuľa na trojnožke alebo iný bežný stojan • Silné roztierateľné lepidlo • Farba, fixky, farebné ceruzky atď. (voliteľné) • Najdôležitejšie scrapbookové predmety vecí, ktoré vás „definujú“
Potrebný čas	30 minút na každého účastníka
Cieľová skupina	Mládež

Suggested methods for the activity	Požiadajte účastníkov, aby si vybrali oslovenie, ktorým ich majú ostatní účastníci oslovovať. Časť 1: Moje začiatky - o Fotografie alebo kresby účastníkov, keď boli bábätká, študenti, alebo malé deti v rodine - o Opis toho, čo sa im páčilo - o Listok s poznámkami, ktorý uvádza fakty o tom, kedy / kde sa narodili Časť 2: Najviac o mne • Fotografie, kresby alebo malé predmety predstavujúce koničky a aktivity, ktoré účastníka definujú • Obrázky alebo zoznam ich obľúbených vecí: knihy, potraviny, veci, ktorým sa radi venujú, koničky atď. Voliteľné časti: • Vytvorte si svoj vlastný scrapbook • Nechajte priestor na pridanie predmetov z tohto aktuálneho roka
Navrhované metódy pre aktivitu	osobne
Zhrnutie	Nechajte účastníkov nech sa vystriedajú pri prezentovaní svojho scrapbooku. Vedzte si zoznam s novými pojmami a výrazmi, ktoré študenti používajú, aby ste ich mohli neskôr použiť v rámci budúcich zadaní. Nechajte študentov porovnávať a porovnávať svoje plagáty pomocou T-grafov a /alebo Vennových diagramov Pomocou grafických organizérov napíšte informačné eseje (porovnanie a kontrast) Vytvorte rubriku, ktorá hodnotí presnosť, čistotu, kreativitu atď. Budte konkrétni v tom, čo chcete, aby účastníci zahrnuli do svojho plagátu.

Aktivita č.2:

Názov aktivity	Vreca s mojou kultúrou
Všeobecná prezentácia	Vytvorte scrapbookové vrece, ktoré vás bude reprezentovať ako človeka. Využite malé predmety: nálepky, fotografie, výstrižky z časopisov, malé predmety, farby atď. na vytvorenie farebnej prezentácie, ktorá rozpráva váš príbeh.
Vzdelávacie ciele	Je dôležité, aby ste sa ostatným účastníkom predstavili - kto ste ako človek a čo očakávate, nakoľko je to rozhodujúce pre nastavenie atmosféry pre kultúrne a jazykovo citlivé prostredie. Predstavenie vášho kultúrneho zázemia jasne ukazuje, že kultúra je pre vás dôležitá, čo zároveň pripravuje pôdu pre kultúrne a jazykovo inkluzívne prostredie. Účastníkom treba povedať vopred, že je potrebné priniesť si osobné predmety.
Počet účastníkov	Môže byť prispôsobený akémukoľvek počtu účastníkov skupiny.
Potrebné pomôcky	• 1 vreca (môže byť veľké, hnedé alebo niečo reprezentovať) • 5 - 8 predmetov (v závislosti od veku účastníkov a dostupného času) • pastelky, ceruzky, farby, lepidlo atď. (ak používate obyčajnú tašku)
Potrebný čas	45–60 minút: 25–30 minút na samotnú aktivitu, 20–30 minút na zhrnut
Cieľová skupina	Pracovníci s mládežou a mladí ľudia
Potrebná príprava	Čo má vaše kultúrne vrece obsahovať: • o ozdobte prednú časť obrázkami, ktoré vás definujú • o umiestnite do vreca 5-8 osobných predmetov: fotografie, denník, pamätné predmety, upomienkové predmety, vlajky, plyšová hračka, kultúrne predmety nič príliš osobné • o Nepíšte na tašku svoje meno, ale urobte ju niečím „vašu“ (jedinečnú)
Navrhované metódy pre aktivitu	osobne

Zhrnutie	1. Zahrajte si „Hádajte, koho je to taška?“ (najlepšie, ak sa hru zahráte po prečítaní zoznamu „zakázaných predmetov“ a / alebo po tom, čo ste videli obsah vriec, takže vás nečakajú žiadne prekvapenia). 2. Účastníci môžu prezentovať svoje vrecia (po diskusii o pravidlách dobrej prezentácie, prezentácie sa hodnotia pomocou prezentačnej rubriky) nezávisle alebo s partnerom. Vedzte si zoznam s novými pojmami a výrazmi, ktoré študenti používajú, aby ste ich mohli neskôr použiť v rámci budúcich zadani. 3. Účastníci využijú Vennove diagramy na porovnanie a kontrast 4. účastníci môžu kategorizovať to, čo každý priniesol, a zaznamenať údaje do grafov; potom zreferujú svoje zistenia. 5. Nechajte účastníkov zapísať si to, čo sa dozvedeli o svojich rovesníkoch (pred a po). 6. Účastníci si môžu napísať autobiografiu o predmetoch vo svojich vreciach alebo životopisy o vreciach ostatných účastníkov.
----------	--





8. Slovník (slovník dôležitých pojmov, t.j. kultúra, rôznorodosť atď.)

CIEĽOVÉ SKUPINY

Utečenc

Nieko, kto nie je schopný alebo ochotný sa vrátiť do svojej krajiny pôvodu z dôvodu opodstatneného strachu z prenasledovania z dôvodov rasy, náboženstva, národnosti, príslušnosti k určitej sociálnej skupine alebo politického názoru. (Dohovor o utečencoch z roku 1951)

Migranti

An asylum seeker is a person who seeks international protection outside his or her country's borders but has not yet been recognised as a refugee.

Migrants

každá osoba, ktorá sa sťahuje alebo sa presťahovala za medzinárodnú hranicu alebo do krajiny mimo svojho obvyklého bydliska, bez ohľadu na (1) právne postavenie osoby; (2) či ide o dobrovoľnú alebo nedobrovoľnú migráciu; (3) aké sú príčiny migrácie; alebo (4) aká je dĺžka jej pobytu. (Migračná agentúra OSN)

Osoba bez štátnej príslušnosti

osoba, ktorú žiadny štát podľa svojich právnych predpisov nepovažuje za štátneho príslušníka. Ľudia bez štátnej príslušnosti môžu mať problémy s prístupom k základným právam, ako sú vzdelávanie, zdravotná starostlivosť, zamestnanie a sloboda pohybu.

Zraniteľní ľudia

ako je to definované v psychológii, sociológii, sociálnej práci a právnej oblasti, zraniteľní ľudia sa nevedia o seba postarať. Môže sa to tiež týkať ľudí ktorí sa nedokážu chrániť pred závažnou ujmu alebo vykorisťovaním. Je dôležité poznamenať, že to nemusí nevyhnutne znamenať, že na to nemajú kompetencie. Na to, aby mohli byť klasifikovaní ako zraniteľní, musí byť pre nich nemožné zmeniť alebo zlepšiť svoju situáciu vlastným konaním bez priamej pomoci.

TÉMATICKÉ ROZDELENIE

Medzikultúrna adaptácia

proces prispôsobovania sa na požiadavky nového kultúrneho prostredia- kultúrna asimilácia.

Kultúra

ako komunikujeme s ľuďmi.

Kultúrny šok

Prirodzený stav psychologickej a fyzickej dezorientácie, ku ktorému môže dôjsť pri stretnutí s novým prostredím alebo kultúrou (hnev, frustrácia, depresia a smútok za domovom)

Rôznorodosť

Označuje rozsah ľudských rozdielov vrátane rasy, etnicity, pohlavia, rodovej identity, sexuálnej orientácie, veku, sociálnej triedy, fyzických schopností alebo atribútov, systému náboženských alebo etických hodnôt, pôvodu národnosti a politického presvedčenia.

Rodová rovnosť

Akt rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi (Cambridge English Dictionary, 2019) s prístupom k rovnakým právam, zodpovednostiam a príležitostiam.

Nenávistné verbálne prejavy

Práva a slobody, ktoré prináležia každému človeku od narodenia až po smrť. Ide o rovnaké práva, bez diskriminácie, a sú právami každého človeka.

Ľudské práva

Rights and freedom that belong to every human from their birth until death. They are equal rights, without discrimination that are the entitlement of every human being.

Medzikultúrnosť

Akákoľvek oblasť alebo dialóg, ktorý podporuje rôzne kultúry a rozmanitosť v prostredí zdieľania a tolerance.

Vzdelávanie

Získavanie vedomostí, zručností a kompetencií.

Identita

To, čo nás od ostatných odlišuje a zároveň robí rovnakými.

INÉ

Sociálne začlenenie

Ide o proces začlenenia jednotlivcov do spoločnosti, vytvárania vhodných podmienok a poskytovania príležitostí a možností aktívneho zapájania sa, najmä pre znevýhodnené osoby.

Občianstvo

štatút občana v konkrétnej krajine a prístup k určitým právam, ako je napríklad voliť a reprezentovať.

Predsudok

Domnienky založené na sociálnych stereotypoch, ktoré často vedú k nespravodlivému zaobchádzaniu s rôznymi skupinami osôb alebo k diskriminácii.

Stereotyp

Predstavuje ustálený dojem- Stereo (pevná látka) a typ (dojem) v starogréčtine. Ide o pevný a príliš zjednodušený obraz alebo myšlienku, ktorú majú ľudia o tom, aký niekto alebo niečo je.

Výučba rovesníkmi (peer-to-peer)

Skupina profesionálov z rovnakého odboru poskytujúca zdroje, ako sú výročné konferencie, mesačné webináre, najnovšie údaje a informácie a živú online komunitu, ktorá pomáha fundraiserom typu peer-to-peer získať prístup k osvedčeným postupom a podpore.

Neformálne vzdelávanie

Je to typ vzdelávania, ktorý nevyžaduje predbežné znalosti a zahŕňa neformálne prostredie alebo prvky, ako sú hry v parku.

Osvedčené postupy

Aktivita, metóda alebo technika, ktorá konzistentne vykazuje lepšie výsledky ako výsledky dosiahnuté inými prostriedkami.

Privilégium

Osobitná výhoda, ktorou disponuje jednotlivec alebo komunita.

Hrozba

Osoba alebo vec, ktorá pravdepodobne spôsobí škodu, nebezpečenstvo alebo niečo nechcené.

Solidarita

Hnutie, ktoré zhromažďuje ľudí zjednotených s určitým cieľom alebo účelom, ktorí sú ochotní brániť určitú spoločnú hodnotu.

Sekularizmus

Oddelenie štátu od náboženských inštitúcií.





Literatúra

Cambridge English Dictionary, no date. Cambridge English Dictionary: gender equality. Retrieved from Cambridge English Dictionary: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gender-equality>

European Institute for Gender Equality. (2019). European Institute for Gender Equality Index: Index score for Italy for 2019. Retrieved from European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/IT>

European Institute for Gender Equality. (2019, October 11). European Institute for Gender Equality: Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line. Retrieved from European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-brief-still-far-finish-line>

European Institution for Gender Equality. (2019). Gender Equality Index. EIGE.

The European Institute for Gender Equality. (2019). The European Institute for Gender Equality: Concepts and definitions. Nuskaitytė is The European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/lt/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

United Nations. (2019). Sustainable Development Goals Knowledge Platform: Italy. Retrieved from Sustainable Development Goals Knowledge Platform: <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/italy>

United Nations. (2019). Sustainable Development Goals Knowledge Platform: Sustainable Development Goal 5. Retrieved from Sustainable Development Goals Knowledge Platform: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

United Nations. (2019). The Sustainable Development Goals Report 2019. New York: United Nations.

American Psychological Association. (no date). Education & Socioeconomic Status. Retrieved from <https://www.apa.org/pi/ses/resources/publications/fact-sheet-education.pdf>

OECD. (2017). Understanding the Socio-Economic Divide in Europe. Retrieved from <https://www.oecd.org/els/soc/cope-divide-europe-2017-background-report.pdf>

Schulz, W. (2005). Measuring the socio-economic background of students and its effect on achievement in PISA 2000 and PISA 2003. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED493510.pdf>

"An Intrapersonal Process in Cross-Cultural Adaptation: Imagined Interactions Among Temporary Sojourners" Dominique M. Gendrin

http://eap.ucop.edu/Documents/_forms/1011/Cross-Cultural_Adjustment.pdf

<https://bctf.ca/uploadedFiles/Public/SocialJustice/Programs/GlobalEd/Culture%20Shock.pdf>

<https://study.com/academy/lesson/cultural-adaptation-definition-theory-stages-examples.html>

<https://news.westernu.ca/2016/03/study-culture-shock-key-stressor-for-refugees/>

"Young people facing difference: some proposals for teachers", Michael Byram and Geneviève Zarate, 1995

Erikson, E. H. (1964): Insight and Responsibility. Norton, New York

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2121/antidiscrimination%20educational%20booklet.pdf

<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>

https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2311/UnderstandingYouth_OnlineVersion.pdf?

<https://www.cvce.eu/en/education/unit-content/-/unit/eeacde09-add1-4ba1-ba5b-dcd2597a81d0/fefea7bf-b49d-49db-b06e-a32a06ff1538>

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/585921/IPOL_STU\(2017\)585921_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/585921/IPOL_STU(2017)585921_EN.pdf)

https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2311/UnderstandingYouth_OnlineVersion.pdf?

Countering racism and xenophobia in the EU [online]. European Commission, 2019. Available on: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/swd_countering_racism_and_xenophobia_in_the_eu.pdf

António GUTERRES, STRATEGY AND PLAN OF ACTION ON HATE SPEECH [online]. United Nations, 2019. Available on:

<https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/>

Assessment of the Code of Conduct on Hate Speech online State of Play [online]. The Council of the European Union, 2019. Available on:

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/

French people and Hate speech on Internet [online]. OpinionWay Institute, 2018. Available on: <https://www.opinion-way.com/fr/sondage-d-opinion/sondages-publies/opinionway-pour-asic-les-francais-et-les-discours-de-haine-sur-internet-novembre-2018/viewdocument/2010.html>

François KRAUS, Sebastien SIBAI and Florentin PIRON, STATUS OF DISCRIMINATION AND AGGRESSIONS TOWARDS MUSLIMS IN FRANCE [online]. IFOP and DILCRAH, 2019. Available on:

https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/11/116663_Pr%C3%A9sentation_IFOP_DILCRAH_2019.11.06-1.pdf

Promoting and safeguarding the EUs values, [online]. Available on: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l33500&from=FR>

Nelson MANDELA, Long Walk to Freedom. Abacus, 1995. 784 p.

Statistics on hate crimes concerning racist and anti-Semitic attacks [online]. French Minister of Interior, 2020. Available on:

<https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministre/Communiqués/Statistiques-2019-des-actes-antireligieux-antisemites-racistes-et-xenophobes>

The Universal Declaration of Human Rights [online]. United Nations General Assembly, 1948. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>

Secularism and Religion Freedom in France [online]. Ministry of Europe and Foreign Affairs. Available on:

<https://www.diplomatie.gouv.fr/en/coming-to-france/france-facts/secularism-and-religious-freedom-in-france/article/secularism-and-religious-freedom-in-france>

Guidelines on the implementation of Article 17 TFEU [online]. European Commission, 2007. Available on: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/guidelines-implementation-art-17_en.pdf

Council of Europe (s/d). "Introduction to the 2012 edition of Compass". Available on: <https://www.coe.int/en/web/compass/introduction-to-the-2012-edition>

Council of Europe Human Rights (s/d). Human Rights, Youth Policy Topics. Available on: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/human-rights>

Coussée, F., Bradt, L., Roose, R., & Bouverne-De Bie, M. (2010). The emerging social pedagogical paradigm in UK child and youth care: Deus ex Machina or walking

- the beaten path? *British Journal of Social Work*, 40(3), 789-805.
- European Youth Work Convention (2015). Declaration of the 2nd European Youth Work Convention, Making a world of differences. Available on: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262187/The+2nd+European+Youth+Work+Declaration_FINAL.pdf/cc602b1d-6efc-46d9-80ec-5ca57c35eb85
- Gavrielides, T., Nemutlu, G., & Şerban, A. M. (2018). HUMAN RIGHTS EDUCATION & YOUTH WORK.
- International Organization for Migration (2011). Glossary on Migration 2nd Edition, Available on: <https://www.west-info.eu/files/iom.pdf>
- International Organization for Migration (2020). World immigration report 2020. Available on: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf
- The Council of Europe and Youth (2008). The future of the Council of Europe youth policy: AGENDA 2020. Available on: <https://rm.coe.int/1680702428>
- United Nations (1948). Universal declaration of human rights. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- United Nations High Commissioner for Refugees (s/d). Convention and Protocol Relating to the Status of Refugees. Available on: <http://www.unhcr.org/3b-66c2aa10.pdf>
- Bø, B. P. (2015). Social work in a multicultural society: New challenges and needs for competence. *International Social Work*, 58(4), 562-574.
- European Commission (adapted on 2017). Diversity and Inclusion Charter. Available on: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>
- European Commission (s/d). European Union Platform of Diversity Charters. Available on: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en
- European Institute for Gender Equality (2019). EU agencies focus on diversity and inclusion. Available on: <https://eige.europa.eu/news/eu-agencies-focus-diversity-and-inclusion>
- Gregori et al., (2019). Joint Statement of the Heads of Justice and Home Affairs Agencies on Diversity and Inclusion. Available on: file:///C:/Users/Newtech/Downloads/edoc-1070487-v5-jha_network_of_agencies_joint_statement_on_diversity_and_inclusion.pdf
- Hamamura, T., Heine, S. J., & Paulhus, D. L. (2008). Cultural differences in response

styles: The role of dialectical thinking. *Personality and Individual differences*, 44(4), 932-942.

Hedden, T., Ketay, S., Aron, A., Markus, H. R., & Gabrieli, J. D. (2008). Cultural influences on neural substrates of attentional control. *Psychological science*, 19(1), 12-17.

Matsumoto, D., & Juang, L. (2004). An introduction to the study of culture and psychology. *Culture and psychology*, p. 10.

Miller, C. R. (1984). Genre as social action. *Quarterly journal of speech*, 70(2), 151-167.

Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., & Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: holistic versus analytic cognition. *Psychological review*, 108(2), 291.

Shin, H. S., & Choi, Y. M. (2003). The effect of practical reasoning study on problem solving ability in home economics. *Journal of Human Ecology*, 13(13), 36-47.

Surian A. (2007). Diversity Youth Forum. Available on: <https://rm.coe.int/168070235e>

United Nations (1948). Universal declaration of human rights. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). Record of General Conference, p.61. Available on: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000124687.page=67>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity. Available on: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (1966). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Available on: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Ďalšia odporúčaná literatúra:

Claeys-Kulik A. L., Jørgensen T. E. & Stöber H. (2019). Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, Results from the INVITED project. K dispozícii na: https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

Niessen J. (2000). Diversity and cohesion, new challenges for the integration of migrants and minorities. K dispozícii na:

https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Series_Community_Relations/Diversity_Cohesion_en.pdf

- Hasmaŕuchi, Gabrlel. (2010). Diversity and cohesion, new challenges for the integration of migrants and minorities. K dispozícii na: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>
- Európska komisia. European Union Platform of Diversity Charters. K dispozícii na: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination / tackling-discrimination/ diversity-management / eu-platform-diversity-charters_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en)
- Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (2019). European Union Platform of Diversity Charters. K dispozícii na: <https://eige.europa.eu/news/eu-agencies-focus-diversity-and-inclusion>
- Gregori a kol., (2019). Spoločné vyhlásenie vedúcich agentúr pre spravodlivosť a vnútorné veci o spoločnosti Diversity a inklúzia. K dispozícii na: file:///C:/Users/Newtech/Downloads/edoc-1070487-v5-jha_network_of_agencies_joint_statement_on_diversity_and_inclusion.pdf
- Hamamura, T., Heine, S. J., & Paulhus, D. L. (2008). Cultural differences in response styles: The role of dialectical thinking. *Personality and Individual differences*, 44(4), 932-942.
- Hedden, T., Ketay, S., Aron, A., Markus, H. R., & Gabrieli, J. D. (2008). Cultural influences on neural substrates of attentional control. *Psychological science*, 19(1), 12-17.
- Matsumoto, D., & Juang, L. (2004). An introduction to the study of culture and psychology. *Culture and psychology*, p. 10.
- Miller, C. R. (1984). Genre as social action. *Quarterly journal of speech*, 70(2), 151-167.
- Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., & Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: holistic versus analytic cognition. *Psychological review*, 108(2), 291.
- Shin, H. S., & Choi, Y. M. (2003). The effect of practical reasoning study on problem solving ability in home economics. *Journal of Human Ecology*, 13(13), 36-47.
- Surian A. (2007). Diversity Youth Forum. K dispozícii na: <https://rm.coe.int/t/168070235e>
- OSN (1948). Univerzálne vyhlásenie o ľudských právach. K dispozícii na: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- Organizácia Spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru (2001). Záznam z generálnej konferencie, s. 61. K dispozícii na: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000124687.page=67>

Organizácia Spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru (2001). Všeobecná deklarácia UNESCO o kultúrnej rôznorodosti. K dispozícii na: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOP-IC&URL_SECTION=201.html

Úrad Vysokého Komisára pre ľudské práva OSN (1966). Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach. K dispozícii na: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Ďalšia literatúra:

Claeys-Kulik A. L., Jørgensen T. E. & Stöber H. (2019). Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, Results from the INVITED project. K dispozícii na: https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

Niessen J. (2000). Diversity and cohesion, new challenges for the integration of migrants and minorities. K dispozícii na:

https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Series_Community_Relations/Diversity_Cohesion_en.pdf

Anderson, J (2017) 'Peer-needs Analysis: Sensitising learners to the needs of their classmates'. English Teaching Professional.

Smith, AM (2018) Adventures on Inkling Island. Morecambe: ELT well.

Smith, AM (2017) Raising Awareness of SpLDs. Morecambe: ELT well.

National Storytelling Network. "What Is Storytelling?". K dispozícii na: <https://storynet.org/what-is-storytelling/>

[https://www.digitalyouthwork.eu/tips-for-online-youth-work-when-youth-centres-are-closed /](https://www.digitalyouthwork.eu/tips-for-online-youth-work-when-youth-centres-are-closed/)

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/618d310a-ecfd-4dea-aeb0-432a3094d42c/Social_inclusion-ing_involving%20young%20people%20with%20fewer%20opportunities%20in%20international%20projects.pdf

<https://www.youthaccess.org.uk/news-and-events/latest-news/post/43-10-tips-for-facilitating-zoom-meetings-with-young-people>

http://actforyouth.net/youth_development/professionals/facilitation.cfm

http://actforyouth.net/youth_development/professionals/teaching.cfm



Project Number 2019-2-UK01-KA205-062270

Project's coordinator:

Merseyside Expanding Horizons
The Old Secondary Education Centre, Mill Lane – OL
Postal Code: L13 5TF
Liverpool, United Kingdom

www.expandinghorizons.co.uk

This project has been funded with support from the European Commission, under the E+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use may be made of the information contained therein



Spolufinancované z
programu Európskej únie
Erasmus+





Spolufinancované z
programu Európskej únie
Erasmus+

mereside
**EXPANDING
HORIZONS**



Promimpresa

active
youth

aproximar
COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL

icep