




# BLEND-IN!

Medkulturno upravljanje in komunikacija za mladinske organizacije

## Priročnik



FINANCIRANO S STRANI EVROPSKE UNIJE, PROGRAM ERASMUS+. PODPORA ZA IZDELAVO TE PUBLIKACIJE NE POMENI NUJNO STRINJANJA S CELOTNO VSEBINO, KI IZRAŽA MNENJE IZKLJUČNO AVTORJEV. ERASMUS+ PROGRAM IN NACIONALNE AGENCIJE NISO ODGOVORNE ZA UPORABO PODATKOV, KI IZHAJAJO IZ PRIROČNIKA.

## I. Kazalo:

1	Predstavitev .....	5
2	“BLEND-IN” simulacijska igra .....	6
2.1	Kaj je cilj igre? .....	6
2.2	Kako igrati? .....	6
3	Razvoj in upravljanje skupnosti in pobud .....	9
3.1	Pomembnost skupnosti in pobud .....	9
3.2	Pristopi k razvoju skupnosti .....	11
3.3	Izobraževanje in učenje na ravni skupnosti .....	12
3.4	Osnovna dejavnost gibanja in kako jo negovati .....	13
3.5	Kako je organizirana osnovna dejavnost? .....	14
3.6	Pobude skupnosti in njihovo financiranje .....	14
4	Medkulturna komunikacija .....	16
4.1	Motivacija za medkulturno komuniciranje .....	17
4.2	Samozavedanje in znanje, ki ga sprejemamo .....	17
4.3	Radovednost in empatija v medkulturni komunikaciji .....	18
4.4	Praktične strategije za izgradnjo medkulturnih komunikacij .....	19
4.5	Oblikovanje tolerance za negotovost .....	20
5	Dinamično upravljanje .....	21
5.1	Dinamično upravljanje v mladinskem delu .....	22
5.2	Upravljanje procesov sprememb .....	24
5.3	Vloga vodstva pri upravljanju mladih .....	25
5.4	Nasveti za dinamično upravljanje .....	27



6	Na kratko o najboljših praksah.....	29
6.1	Bolgarija.....	29
6.1.1	Pravodach učna igra.....	29
6.1.2	Arthur Adams Bolgarija.....	29
6.1.3	Akademija za strpnost, ustvarjalnost in uspeh.....	30
6.2	Nemčija.....	30
6.2.1	Dekleta za dekleta.....	30
6.2.2	Visoka šola Kiron Open gGmbH.....	31
6.2.3	Akademija za medkulturno vzgojo.....	31
6.3	Grčija.....	32
6.3.1	Sirena.....	32
6.3.2	siLang.....	33
6.3.3	BIZ-E-BEE.....	33
6.4	Italija.....	34
6.4.1	MIGRARTI.....	34
6.4.2	Kultura brez meja – Monumenti ApertiO za vse.....	35
6.4.3	V tvojih čevljih – izmenjava in vključevanje mladih športnikov.....	35
6.5	Poljska.....	36
6.5.1	Autokreacija.....	36
6.5.2	Empatično potovanje.....	37
6.5.3	Raznolika pica.....	37
6.6	Slovenija.....	37
6.6.1	Ambasadorji medkulturnega dialoga.....	37

6.6.2	Le z drugimi smo!.....	39
6.6.3	Zavod KROG.....	39
7	Dodatni viri.....	40

## 1 Predstavitev

Spoštovani bralec ali bralka,

Hvala, da se odprli Priročnik "BLEND-IN" o medkulturnem upravljanju in komunikaciji za mladinske organizacije!

V današnjem dinamičnem svetu mladinskega dela je razumevanje različnih kultur in odzivnost na različne standarde postalo ključnega pomena za doseganje pozitivnih ciljev. Obvladovanje medkulturne komunikacije in dinamičnega upravljanja je temeljnega pomena pri razvijanju pobud in ustvarjanju skupnosti, saj bo obstajala neizogibna potreba obeh. V priročniku, ki je pred vami, je šest partnerjev projekta "BLEND-IN" z lastnimi izkušnjami, raziskavami ter kvalitativnimi razgovori s strokovnjaki zbralo nekaj pomembnih tem:

- Razvoj in upravljanje skupnosti in pobud;
- Medkulturna komunikacija;
- Dinamično upravljanje;
- Najboljše prakse na področju medkulturnega komuniciranja in drugih simulacijskih iger.

Priročnik prav tako vsebuje tudi podatke o simulacijski igri "BLEND-IN" in njeni uporabi, saj je namen igre oziroma projekta zagotavljanje dodatne pomoči mladinskim delavcem pri njihovih prizadevanjih.

Na spletni strani projekta (<https://blendinproject.eu/>) lahko najdete povezavo do simulacijske igre "BLEND-IN", za pridobitev dodatnih informacij se lahko pridružite forumu, lahko razpravljate o vsebini ali idejah glede Priročnika ali simulacijske igre, lahko pa delite vaše lastne izkušnje.

Veselo branje in srečno pri vašem delu!

Ekipa "BLEND-IN"

## 2 “BLEND-IN” simulacijska igra

Simulacijska igra “BLEND-IN” je nastala v sodelovanju s partnerji iz šestih različnih držav, njen glavni cilj pa je učiti mladinske delavce o medkulturni komunikaciji. V tej igri lahko izberete vlogo mladinskega delavca in sodelujete v pogovorih, ki so podobni tistim iz dejanskega življenja mladinskega delavca. Glede na to, da boste imeli pogovore z ljudmi iz različnih držav in različnih kultur, je zelo pomembno, da svoje vedenje prilagodite določeni situaciji. Igra je razdeljena na tri dele: priprava, pogovor in dejanja, ki jih opravite po pogovoru.

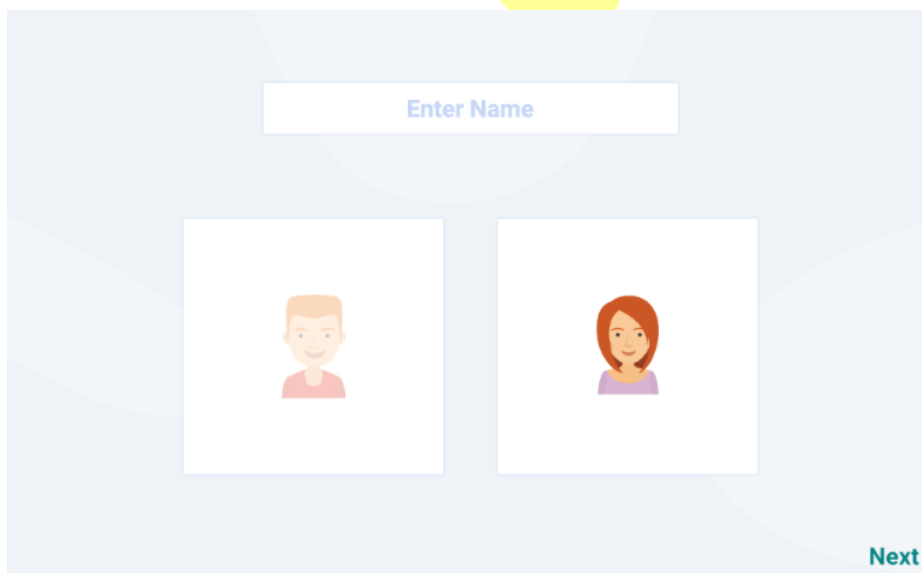
### 2.1 Kaj je cilj igre?

V vsaki igri je cilj določen. Lahko je razpravljanje o osnovnih pogojih sodelovanja, lahko postanete del organizacije, cilj pa je lahko tudi podpis nekega sporazuma. Bolj pozitiven odnos, kot ga bo imela oseba, s katero boste govorili, lažje boste dosegli svoj cilj.

### 2.2 Kako igrati?

#### 1. INFORMATIVNI ZASLON

Na začetku vnesite ime in izberite spol vašega igralca.



## 2. ZASLON DOBRODOŠLICE

Na "Zaslону dobrodošlice" je opisana zgodba in cilj igre. Cilj si je potrebno zapomniti, saj je pomemben skozi celotno igro.

## 3. STOPNJA PRIPRAVE

V prvi stopnji se je potrebno odločiti, kako se boste pripravili za srečanje – odločiti se morate, kaj boste izpostavili, ali kakšna oblačila boste nosili na sestanku. Vaše odločitve v prvi stopnji bodo vplivale na odnos osebe, s katero boste govorili od začetka pogovora.



Slika 1 Primer reakcije in osebnega izraza osebe -od zelo negativnega do zelo pozitivnega.

## 4. POGOVOR

Druga stopnja je dejanski pogovor. Sestavljen je iz največ 12 vprašanj. Odgovori se lahko prikažejo v obliki besedila ali slike. Igralec vedno izbere samo en odgovor. Po odgovoru se povratne informacije prikažejo v obliki osebnega izraza osebe (slika1) ali na vrstici zadovoljstva (slika 2). Če je odnos osebe zelo negativen, lahko oseba konča pogovor v vsakem trenutku.



Slika 2 Vrstica zadovoljstva prikazuje odnos osebe, s katero govorimo.

## 5. PO POGOVORU

Včasih je potrebno po sestanku opraviti še dodatno delo – poslati e-pošto, objavljati na socialnih medijih ali opraviti telefonski pogovor z osebo, s katero smo opravili pogovor. Te odločitve prav tako vplivajo na vaš splošni rezultat!

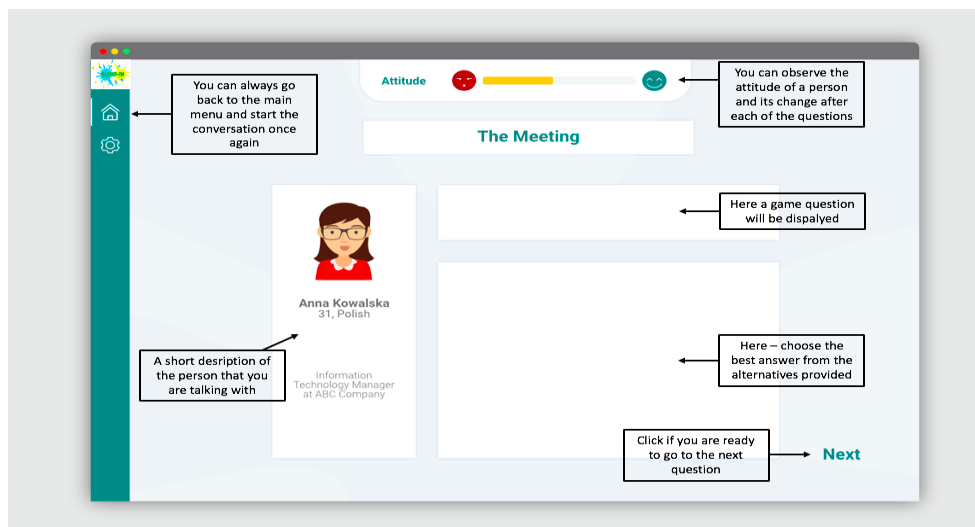
## POVRATNE INFORMACIJE

Na zadnjem zaslonu se prikažejo povratne informacije. Igralec spozna, kakšen je njegov splošni rezultat, če je dosegel cilj pogovora, in kakšen je rezultat v vsaki stopnji igre – posebej za pripravo, pogovor in vse, kar se je zgodilo po srečanju.

V kolikor niste zadovoljni s svojim rezultatom – večkrat ponovite to igro ali pa natančneje preberite priročnik “BLEND-IN”.

## OPIS ZASLONA

Na spodnji sliki vidite začetni zaslon simultane igre “BLEND-IN”. Igra je preprosta za uporabo, igranje in za razlago rezultatov.



Uživajte!



## 3 Razvoj in upravljanje skupnosti in pobud

Ta tema se začne s poudarkom na povečevanju pomena skupnosti in pobud. Prihodnja blaginja

Skupnost: Skupnost je pogosto geografsko območje; skupnost se lahko opredeli na podlagi skupnih interesov, identitete značilnosti. Skupnost v okviru razvoja skupnosti se nanaša na prebivalce območja in se navadno ne nanaša na ponudnike storitev ali organizacije.

Vir: Avstralski inštitut za družinske študije

skupnosti se opira na njihov razvoj in posebne pristope, ki jih ta tema dodatno opredeljuje. Poleg tega pa ponuja priporočila o izobraževanju in učenju na ravni skupnosti, pa tudi o financiranju gibanj na lokalni ravni in pobudah

skupnosti.

### 3.1 Pomembnost skupnosti in pobud

“Organizacija mora zagotavljati varen prostor. To je prostor, kjer lahko pokažete in razvijate svoje veščine, delite ideje in imate dialog; prostor, kjer so mladi lahko mladi, lahko so odkriti, vendar z nekaterimi razpoložljivimi smernicami.”

Vir: Nacionalni kulturni sklad, Bolgarija

Mladi so naša prihodnost, zato potrebujejo varne kraje in organizacije za odraščanje, hkrati pa morajo ti kraji in organizacije nuditi možnost nadaljnega učenja, da se bodo mladi lahko naučili obvladovati

stres in konflikte, podobne tistim, s katerimi se bodo morali ukvarjati v resničnem življenju;

- To je prostor, kjer lahko mladi izrazijo in razvijajo svoje spretnosti, delijo zamisli in imajo dialog; kraj, kjer so mladi lahko, kar so, kjer so lahko odkriti, vendar z nekaj

smernicami, da spoznajo, kaj delajo, in za kaj to delajo. To je proces, ki bi moral izhajati iz njih samih, z njihovim ustvarjanjem, smernice naj bi jim bile samo v veliko pomoč;

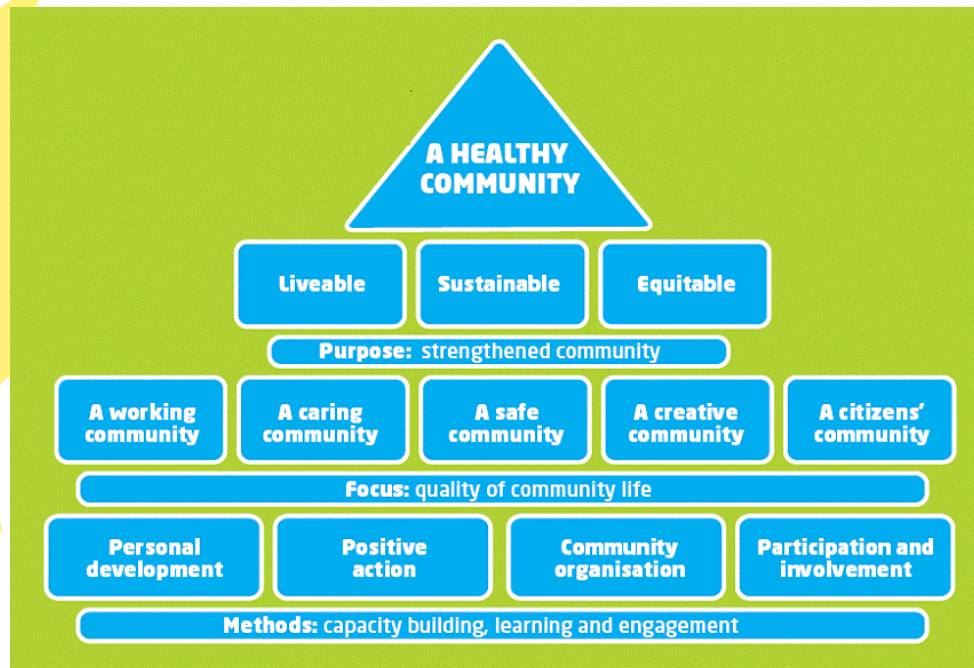
*Lokalne skupnosti si prizadevajo za razvoj in krepitev moči skupnosti ljudi kot aktivnih državljanov preko svojih skupnosti, organizacij in raznih mrež, prizadevajo si za sposobnost institucij in agencij (javnih, zasebnih in nevladnih), da v dialogu s prebivalci oblikujejo in določijo spremembe v svojih skupnostih. Lokalna skupnost ima ključno vlogo pri podpiranju aktivnega demokratičnega življenja s spodbujanjem avtonomnega glasu prikrajšanih in ranljivih skupnosti. Ima nabor temeljnih vrednot/družbenih načel, ki zajemajo človekove pravice, socialno vključenost, enakost in spoštovanje različnosti, prav tako pa tudi potrebne izkušnje in osnovno znanje.*

Vir: Skupnost škotskega razvojnega centra

- Sklicna srečanja, kjer lahko mladi in odrasli razvijejo nekaj skupnega za celotno skupnost;

Da bi dosegli osebno rast, se učili drug od drugega in sodelovali z drugimi člani skupnosti, se morajo mladi zavzemati za razvoj skupnosti. Razvoj skupnosti se začne kot motor med skupinami in ljudmi, ki si delijo podobne interese, da se dejansko zavežejo k spremembi.

Za dober razvoj skupnosti so značilni ukrepi, ki pomagajo drugim, da prepoznajo in razvijejo svoje sposobnosti in potenciale, ter jih pripravijo na odzivanje na težave in potrebe, ki so jim lahko skupne, ali pa tudi ne. »Podpira ustanovitev močnih skupnosti, ki nadzorujejo in uporabljajo sredstva za vzpodbujanje socialne pravičnosti in pomagajo izboljšati kakovost življenja skupnosti« (SCDC).



Vir: Skupnost škotskega razvojnega centra

## 3.2 Pristopi k razvoju skupnosti

Reden dialog z vsemi zainteresiranimi o njihovih potrebah

Učiti se iz izkušenj in praks drugih organizacij

Imeti okolju prijazen cilj

Poiščite ljudi, ki so pripravljeni sodelovati v procesu razvoja skupnosti s svojimi veščinami, znanjem in sposobnostmi

Prepričajte se, da so na voljo potrebna sredstva

Bodite pripravljeni, da je razvoj skupnosti povezan s procesi sprememb

## 3.3 Izobraževanje in učenje na ravni skupnosti



Takojšnja interakcija med ljudmi različnih kultur je primernejša za vzpodbujanje pozitivnih situacij. Pomembno je, da razumemo drugačno mišljenje, da razpravljamo in delimo svoja mišljenja z izobraževanjem in vajo na ravni skupnosti. To vključuje tudi neformalne načine učenja med skupinami in posamezniki, ki imajo podoben namen ali pa tudi ne.

Vir: Max Pixel

“Pomembno je vedeti nekaj osnovnih stvari o kulturah, s katerimi boste komunicirali, in se pripraviti na to, kako ravnati z občutljivimi vsebinami, ki so specifične za določeno kulturo.”

Vir: Prosvoljci iz Urada predsednika bolgarskega mladinskega foruma

Spodaj so navedeni najpomembnejši načini usposabljanja in nazadnje tudi individualni načini.

*Izobraževanje v skupnosti je osredotočeno na sposobnost dijaka, da prepozna in podpira potrebe lokalne skupnosti. Na ta način postanejo dijaki odgovorni za zagotavljanje vrednot, ki izhajajo iz njihove svobode izražanja, razvoja in reševanja pripadajočih težav ali skrbi, ki jih čutijo do svoje skupnosti. Po daljši uporabi tega idealnega modela se bo celotna skupnost vključila v proces, s čimer bo izobraževalni proces ciklično in nenehno v pogonu.*

Vir: Villani & Atkins, 2000

## 3.4 Osnovna dejavnost gibanja in kako jo negovati

Ali ste vedeli, da je osnovno vodilo gibanja skušati mobilizirati posameznike, da sprejmejo nekaj ukrepov, da vplivajo na končni izid?

“Moč temeljne organizacije je v smislu pravičnosti glede vprašanja in moči navadnih ljudi, da vplivajo na ljudi na vodstvenih položajih, katerih moč je vedno odvisna od večje množice ljudi. Njena moč ni v denarju, vprašanju strokovnosti ali v odnosu končnih odločevalcev” (Sara Poggi).

Gibanja na lokalni ravni so organizirana za povečanje zmogljivosti socialnega gibanja z vključevanjem novih prostovoljnih vodij in novih prostovoljcev. Vodstvene veščine so pomembne za povečano aktivnost gibanja in s tem njeno učinkovitost. Osnovno gibanje je organizirano po volji ljudi, da organizirajo dogodke za družbene namene in sprejmejo tako manj kot zelo pomembne odločitve.



## 3.5 Kako je organizirana osnovna dejavnost?

“Neposredno financiranje z manjšimi zneski in pomočjo strokovnjakov – mislim, da je to najpomembnejše za mlade, da ustvarijo konceptualne izboljšave.”

Vir: Nacionalni kulturni sklad; Bolgarija

Kampanja za določen namen bo pripomogla k organizaciji in spodbujanju socialnega gibanja, zato so potrebni določeni koraki:

- Izvedite raziskavo o obstoječih kampanjah in lokalnih gibanjih
- Identificirajte namen skupine
- Določite posebno nalogo za skupino
- Identificirajte možne člane
- Določite specifične delovne cilje in zapišite, kaj je že bilo narejeno do sedaj.

Pogosto pojdite do vaših ciljnih skupin (npr. v šoli, na fakulteti) in jim pozorno prisluhnite

Zbirajte informacije iz lokalnih in nacionalnih medijev, kot tudi iz družabnih omrežij

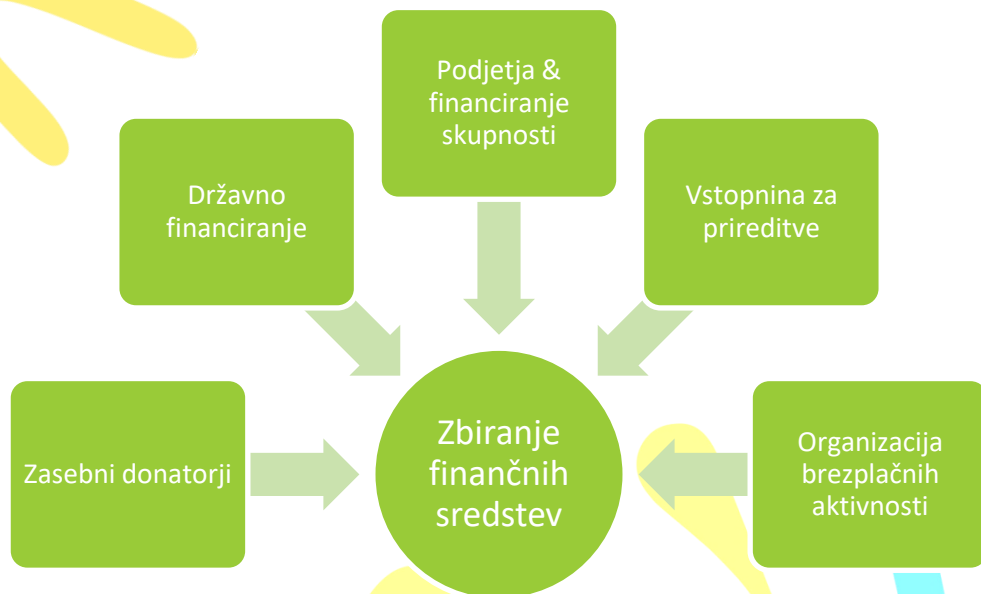
Izvajajte javne dogodke s tematiko socialnih in okoljskih težav ter družbenih in okoljskih inovacijah

Veliko pobud se začne na predlog članov, ki so dovtetnejši za določene težave skupnosti

## 3.6 Pobude skupnosti in njihovo financiranje

Financiranje skupnosti lahko izhaja iz različnih virov oziroma različnih kombinacij glede na namen ukrepanja... preden se zanimate za financiranje, si naredite načrt, ki bo pokazatelj vaših

ciljev, ciljnih skupin, in kaj naj bi bil vaš končni cilj. Za vsak posamezen vir financiranja je pomembno, da spozna poseben namen pobude skupnosti, kdo je vpleten, in kaj je potrebno doseči. Morda bodo zainteresirani zasebni donatorji, podjetja, lokalne skupnosti ali občine! Za posebne ukrepe je potrebno upoštevati brezplačne dejavnosti, ki temeljijo na dobri volji prostovoljcev, preden se zagotovi financiranje.



## 4 Medkulturna komunikacija

Ali govoriš, govorimo medkulturno?

Naše kulturno okolje se hitro spreminja, saj ima več kulturnih elementov, kot jih je imelo pred desetletji ali samo pred leti. Kulturne razlike so osnova družbe, ki se nenehno razvija zaradi migracij, globalizacije, študija in zaposlitvenih priložnosti v tujini, soodvisnosti med državami, ekonomskih in denarnih izmenjav med državami, ipd. Vedno več posameznikov živi v medkulturnih skupnostih in to nam postaja samoumevno. Kulturne razlike s sabo prinašajo nove družbene in politične izzive. Raznolikost pogosto pomeni strah, zavračanje, stereotipe, rasizem, ksenofobijo, nestrpnost, diskriminacijo ali, v skrajnih primerih, celo nasilje. Zato sta komunikacija oziroma dialog med različnimi kulturami in posamezniki iz različnih okolij izjemnega pomena. Toda najprej se moramo zavedati, kako razumemo medkulturni dialog:

Dialog ali komunikacija je zgolj orodje za iskanje poti do povezovanja različnih pogledov z željo po razumevanju in učenju od tistih, ki svet vidijo na drugačen način. Uspešen dialog je torej interakcija, ki bogati, razširja in vzpodbuja spoštljivo izmenjavo zamisli in mnenj. Proces

*“... medkulturni dialog razumemo kot proces, ki vključuje odprto in spoštljivo izmenjavo mnenj med posamezniki in skupinami z različnimi etničnimi, kulturnimi, verskimi in jezikovnimi ozadji ter dediščino na podlagi medsebojnega razumevanja in spoštovanja..”*

Vir: Svet Evrope: BELA KNJIGA O MEDKULTURNEM DIALOGU, CM (2008) 30 final 2. maj 2008

medkulturnega komuniciranja ali dialoga od posameznika zahteva, naj preseže ovire in meje svojega mišljenja, in drugega prepriča, da podvomi o svojih lastnih vrednotah glede na njegovo prepričanje.

V današnjem globaliziranem in medkulturnem svetu, kjer se kulturnim razlikam ne moremo vsakodnevno izogniti, je sposobnost komuniciranja v strpnem in spoštljivem načinu, upoštevajoč osebo ali skupino, s katero komuniciramo, zelo želen dejavnik ter glavna lastnost in spretnost katerekoli osebe.



## 4.1 Motivacija za medkulturno komuniciranje

“Potovanje je način odkrivanja in razumevanja različnih kultur. Ljudem vedno predlagam, naj se izognejo svojemu območju udobja, in naj krepijo svoje učenje medkulturne komunikacije.«

Vir: Mladinsko delo, Italija

Za medkulturno komunikacijo je potrebno upoštevati osebno motivacijo. Takšna motivacija izhaja iz različnih dejavnikov, eno je samozavedanje, drugo je znanje, ki ga sprejemamo od drugih. Oba medsebojno

povezana dejavnika sta cilja, ki sta razložena v simulacijski platformi »BLEND-IN«. Poleg tega dejavnik določa, kako uporabiti zdravo radovednost in empatijo ter praktične strategije oblikovanja uspešne medkulturne komunikacije. Gradnja tolerance negotovosti je zadnja tema, ki jo preučujemo.

- Poslovanje;
- Potovanje;
- Srečevanje novih ljudi;
- Srečevanje družinskih članov;
- Vključevanje beguncev.

## 4.2 Samozavedanje in znanje, ki ga sprejemamo

Neformalno učenje zunaj šol in univerz, še posebej pri mladinskem delu in pri vseh oblikah prostovoljnih in državljanskih dolžnostih, ima enako pomembno vlogo. Razvijanje kompetenc in spretnosti mladinskih delavcev je še posebej področje neformalnega izobraževanja. Medkulturna kompetenca danes počasi postaja ena osrednjih točk na področju mladinskega dela. Odstotek priseljencev, družin in mladih se bo iz leta v leto povečeval in zato bi morali ljudje zavestno graditi svoje medkulturne kompetence. Kompetenc se ne da pridobiti samo z učenjem, potrebne so vaje in izkušnje, zato je pomembno, da:

- Izpopolnite svoje znanje z znanjem drugih z vajami, simulacijskimi igrami, mentorstvom, menjavo vlog, spletnimi seminarji, večnacionalnimi skupinami z različnimi situacijskimi primeri.

### 4.3 Radovednost in empatija v medkulturni komunikaciji

»Ko še nisem bil dobro seznanjen o drugih kulturah, sem se bal indijskega fanta, saj je zame govoril na zelo agresiven način. Kasneje (med izmenjavo, kjer je bilo mnogo Indijcev) sem spoznal, da Indijci pač tako govorijo angleško.«

Vir: študent, Slovenija

- Rasizem v šali;
- Čustvenost in jezik telesa v primerjavi z objektivnostjo in treznostjo;
- Govoričenje v primerjavi z neposrednim začetkom določene teme;
- Ljudje različno naglasimo in izgovarjamo besede;
- Empatija je zelo pomembna v medkulturni komunikaciji;
- Negativni komentarji, ki se nanašajo na kraj izvora posameznika, v pogovoru niso splošno sprejemljivi.

## 4.4 Praktične strategije za izgradnjo medkulturnih komunikacij

“Verjamem, da več dela kot opraviš v večkulturnem okolju, bolj razbliniš svoje stereotipe s to izkušnjo, ki ti pomaga približati osebo kot individualista ne samo kot osebo, ki izhaja iz neke kulture.”

Vir: Mladinsko delo, Italija

Obstajajo različne teorije in modeli, ki poskušajo ponazoriti čustvene procese, ki jih doživlja oseba, ki je nastanjena v drugi kulturi, ali se iz druge kulture vrača k svojim koreninam. Da bi se izognili kulturnemu šoku, je pametno upoštevati naslednje korake:

- Poslušaj in opazuj;
- Veliko sprašuj in preverjaj, če pravilno razumeš;
- Izogibaj se nesporazumov;
- Bodi radoveden;
- Vzpostavi prijateljstva in pomagaj;
- Pričakuj kakršnekoli frustracije, ki bi se lahko pojavile.<sup>1</sup>

Iz vprašalnikov, ki so bili podlaga za raziskave v Priročniku »BLEND-IN«, lahko sklepamo:

- Informacije pridobi iz različnih virov;
- Brez stereotipov;
- Veliko potuj in sam spoznavaj druge kulture;
- Prostovoljno delaj v tujini;

---

<sup>1</sup> Særkjær at Blazinšek, A. and Kronegger, S. (2008): Govoriš multikulturno?: t-kit za medkulturni dialog. Ljubljana: Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij

- Vzpostavi prijateljstvo z ljudmi različnih kultur;
- Delaj z ljudmi iz različnih dežel;
- Bodi verodostojen;
- Pozorno poslušaj, kaj govorijo drugi ljudje;
- Opredeli skupne cilje;
- Bodi odprt;
- Če želiš živeti v tujini, se nauči tujega jezika;
- Začni pogovor;
- Bodi prilagodljiv;
- Sprejmi drugačnost;
- V skupini različnih nacionalnosti, uporabi splošen jezik, kot je npr angleščina;
- Poznati teorijo v medkulturni komunikaciji je dobro, uporabljati jo v praksi, je boljše;
- Ničesar ne pričakuj od nikogar;
- Širi pozitivne vibracije, z vsemi ravnaj spoštljivo;
- Ne pričakuj, da bo nekdo razmišljal kot razmišljaš sam.

## 4.5 Oblikovanje tolerance za negotovost

“Menim, da je boljše, če se z nekom osebno pogovarjaš, če pa ne poznaš jezika, se lahko med prevodom kakšna beseda tudi izgubi.”

Vir: Svobodnjak, Poljska

- Bodite strpni, saj lahko prihaja do nesporazumov v medkulturnih komunikacijah, še posebej pri spletnem sporočanju;
- Prednostna komunikacija naj bo komunikacija iz oči v oči (na spletu/v živo)
- Bodite pripravljeni, da so mladi strpnejši v primerjavi s starejšimi ljudmi.

## 5 Dinamično upravljanje

Dinamično upravljanje je tema, o kateri se je v poslovnem svetu razpravljalo že pred letom 1960. Pa vendar, ko gre za mladinsko delo, ni veliko akademskih prizadevanj za razumevanje te teme ali javno objavljane dobrih praks. Tema se osredotoča na dinamično upravljanje v mladinskem delu, kar je neizogibno za uspešne skupnosti in pobude, še zlasti v okviru medkulturnega komuniciranja.

Dinamično upravljanje in nenehne spremembe le-tega so pomembne kot strategija za vsakega mladinskega delavca v trenutnem okolju. Da bi v celoti razumeli proces, ideje in bistvo dinamičnega upravljanja, bo ta tema obravnavala več točk:

- Dinamično upravljanje v mladinskem delu, ki se bo osredotočilo na opredelitev bistva in glavnih izzivov;
- Obvladovanje procesov sprememb, ki si jih bomo sposodili in prilagodili s poslovnega vidika;
- Vloga vodstva pri upravljanju, ki opisuje upravo in vodstvene položaje, ki temeljijo na dinamičnem upravljanju mladinskega dela;
- in Nasveti za dinamično upravljanje, ki opisujejo nadaljnje praktične korake za mladinske delavce.



## 5.1 Dinamično upravljanje v mladinskem delu

*Dinamično upravljanje je ponavadi opisano kot upravljanje v razmerah **zapletenosti, negotovosti in hitrosti.***

Vir: Laufer, A., Shapira, A. and Telem, D. (2008) *Communicating in Dynamic Conditions: How Do On-Site Construction Project Managers Do It?* Journal of Management in Engineering. Apr2008, Vol. 24 Issue 2, str.75-86.

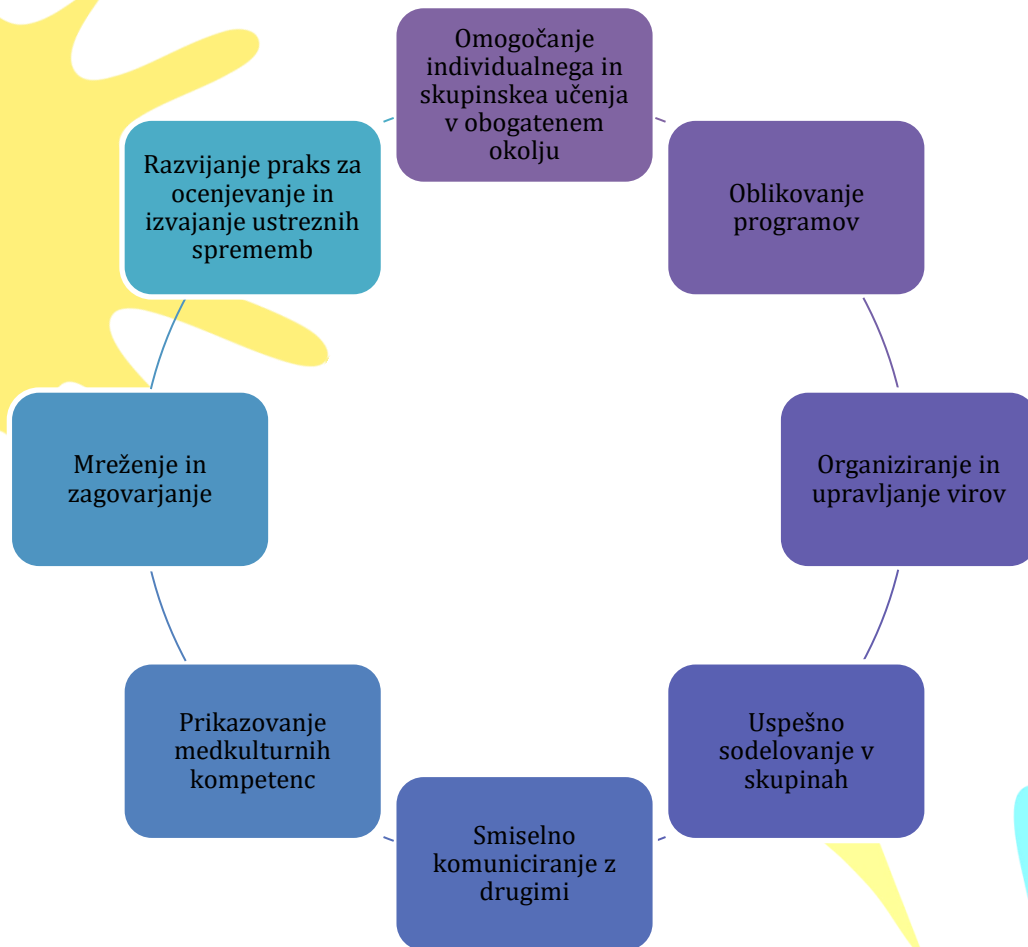
Ni težko opaziti, da mladinsko delo vedno pogosteje vključuje potrebo po dinamičnem upravljanju, še posebej v smislu medkulturnega komuniciranja.

Leta 2016 je organizacija SALTO-Youth objavila podroben opis kompetenc<sup>2</sup>, ki bi jih moral imeti vsak mladinski delavec na tem hitro se spreminjajočem in močno medkulturnem področju dela. Biti dinamičen, prilagodljiv, biti pripravljen sprejeti nepričakovano, biti pripravljen na izzive, biti pripravljen razmisliti in premisliti o svoji vlogi, razumeti dvoumnost in biti zagovornik sprememb, to so ključne lastnosti, značilne za uspešnega mladinskega delavca.

“Delamo na podlagi družbenih sprememb, ki nas obdajajo, in sledimo tako fizičnim kot čustvenim procesom v družbi, da bi družbi posredovali koristi, ki jih potrebuje.”

Vir: Inštitut Perspectives; Bolgarija

<sup>2</sup>[https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker\\_Online-web.pdf.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf.pdf)



Slika 3: Kompetence mladinskega delavca

Tako kot se razvijajo in spreminjajo kulture in družbe, saj se razvijajo tudi tehnologija in sredstva komuniciranja, tako se morajo razvijati in spreminjati tudi mladinski delavci. Z razumevanjem in sprejemanjem mnenj, konceptov in načinov razmišljanja, ki so ponavadi značilni za različne kulture ali generacije, mladinski delavci upravljajo zahtevne teme, in z malo truda uspejo integrirati in posredovati situacije, ki se drugim zdijo nemogoče.

## 5.2 Upravljanje procesov sprememb

“Takšne postopke sprememb bi vodil z aktivnejšimi organizacijami civilne družbe, ki delajo neposredno z državljani in mladimi ljudmi.”

Vir: Prostovoljstvo v notranji organizaciji; Bolgarija

Glede na to, da razumemo, kako pomembno je vključevanje načel dinamičnega upravljanja, lahko sedaj pogledamo, kako to dejansko dosežemo. V

nekaterih primerih je začetek razumevanja tega izraza in prakse potreben kot vzpodbuda za majhno spremembo v odnosu in pristopu ekipe – proces sprememb, ki ga je potrebno ustrezno olajšati.

Nekaj idej, ki si jih lahko sposodimo iz obstoječih raziskav in praks:

- Bodite odprti;
- Bodite prilagodljivi;
- Izkoristite motivacijo in ideje vaše ekipe, sodelujte z njimi glede načrtov in strategij, hkrati pa imejte v mislih, kako in kje se lahko to spremeni;
- Aktivno načrtujte postopek za vse zainteresirane strani in se prepričajte, da se vaša organizacija ne boji sprememb, temveč je nanje pripravljena;
- Postopki spreminjanja pogosto potrebujejo pobudnika. Z ustvarjanjem zanimanja, energije in motivacije pa pobudnik poskrbi za oživitev razvoja skupnosti;
- Kdor je vključen, naj se udeležuje kontinuiranih izobraževalnih (navadno neformalnih) programov o temi; organizacija naj bi organizirala in olajšala usposabljanja za zagotavljanje ustreznega pristopa;
- Pripravite se na nepričakovano in mirno pristopite k spremembi načrta;



- Vključite mlade z novimi idejami in novimi načini razmišljanja.

“Družba se nenehno razvija in spreminja, menim, da je to razlog za spremembe vseh vrst dela, ne samo mladinskega dela.”

Vir: Inštitut Perspectives; Bolgarija



### 5.3 Vloga vodstva pri upravljanju mladih

“Svoje znanje skušam prenesti na mlajše generacije v svojem rodnem mestu s promocijo izmenjav mladih in s spodbujanjem dijakov in učencev, da nadaljujejo z izobraževanjem v tujini.”

Vir: študent, Slovenija

Vodenje je resna osnova za nadaljnje ukrepanje pri obravnavi upravljanja mladinske organizacije. Kot eno ključnih vprašanj, povezanih z mladinskim delom<sup>3</sup>, moramo

vodenje obravnavati ločeno od upravljanja, saj vodje nimajo vedno možnosti upravljanja v mladinskih organizacijah.

V dokumentu iz leta 2013, ki temelji na izkušnjah mladinskih delavcev in managerjev o najboljših praksah za upravljanje mladinskih delavcev<sup>4</sup>, je poudarjeno, da mora »vodstvo v mladinskem delu odražati vrednote in prakse mladinskega dela«, odvisno od najprimernejšega načina. To vodi do sklepa, da:

- Uprava se mora zavedati vodstva organizacije in z njimi sodelovati, da dosežejo skupne vrednote in prakse organizacije;
- Mladi na splošno vidijo vodstvo ne kot obvezo ali kot enakopravno upravi, temveč kot mentorje, ki z razumevanjem usmerjajo ljudi;
- Vodje v mladinskih organizacijah bi morali biti aktivni del načrtovanja organizacijskih dejavnosti;

<sup>3</sup> Ord, J. (ed) (2011) Critical Issues in Youth Work Management. Routledge.

<sup>4</sup> Bell, J. (2013) Best Practise for Managing Youth Workers. Based on the Experiences of Youth Workers and Managers. School of Social Sciences and Public Policy. <http://apo.org.au/system/files/110286/apo-nid110286-439781.pdf>

- Vodje v mladinskih organizacijah bi morali motivirati posameznike v organizaciji, da bi sodelovali pri doseganju skupnih ciljev;
- Vodje v mladinskih organizacijah morajo biti usmerjeni v vključevanje, krepitev in izobraževanje mladih.



## 5.4 Nasveti za dinamično upravljanje

“Mladinsko delo se razvija v skladu s spreminjajočimi se potrebami družbe. Različna vprašanja zahtevajo različne pristope.”

Vir: Prostovoljstvo znotraj organizacije; Bolgarija

Če se osredotočimo na upravo in ne na vodje, je cilj te teme, zagotovitev nekaj konkretnih nasvetov o uporabi dinamičnega upravljanja v

mladinski organizaciji.

- Mladinsko delo v osnovi potrebuje čas, saj je osredotočeno na delo z ljudmi, ki potrebujejo svetovanje in mentorstvo, zato je potrebno dolgoročno razmišljanje in ga je v organizaciji potrebno vzpodbujati; to seveda ne negira potrebe po nenehnih spremembah;
- **Zaupanje in preglednost** morata biti vzajemna in se nenehno dopolnjevati; vodje mladih so odgovorni za prevzemanje tega ukrepa in za ustvarjanje možnosti, da se člani organizacije ali mladi na to odzovejo;
  - Zagotavljanje avtonomije ljudi, ki npr delajo v organizaciji ali sodelujejo z organizacijo, je jasna pot do zaupanja in izgradnje preglednega dvosmernega odnosa;
- Ustvarite **odprto okolje**, ki vodi k delitvi in skrbi med mladimi in drugimi mladinskimi delavci;
  - To bi bilo možno doseči s pogovori in dejanskim zanimanjem za ljudi, s pomočjo razumnega pristopa in z odprtostjo same uprave;
  - Potrebno bi bilo izpeljati sestanke tako ena na ena z managerjem in z ekipo kot celoto, saj daje to neko perspektivo, vse usmerja na isto pot, in gradi povezavo med njimi;
- Ustvarite **občutek lastništva** nad idejami in pobudami, s katerimi se ukvarja organizacija; če vidijo idejo ali pobudo kot svojo lastno, bodo več vlagali v končni uspeh, kar bo ustvarilo tudi večjo motivacijo in s tem bolj povezan timski duh;

- Povežite organizacijo z **razvojem**, natančneje z osebnim razvojem, **rastjo** in **učenjem** za svoje člane; to je mogoče doseči s prepoznavanjem potenciala pri različnih ljudeh, in z zagotavljanjem primernih možnosti za učenje in rast; ustvarjanje takega občutka pa zagotovi večjo predanost in boljšo ekipo za organizacijo na dolgi rok; *“Strokovni razvoj krepi prakso mladinskega dela»*.<sup>5</sup>
  - Če vam čas, viri in izkušnje dopuščajo, razmislite o oblikovanju programa za trenerje ali mentorje, tudi o nadgradnji mentorstva, saj je to pomemben korak naprej;

Za obširnejšo razpravo o praktični uporabi dinamičnega upravljanja, vas prosimo, da delite svojo zgodbo ali poiščete izkušnje drugih na forumih »Mešajmo«!

<sup>5</sup> Bell, J. (2013) Best Practice for Managing Youth Workers. Based on the Experiences of Youth Workers and Managers. School of Social Sciences and Public Policy. <http://apo.org.au/system/files/110286/apo-nid110286-439781.pdf>

## 6 Na kratko o najboljših praksah

Ta tema predstavlja različne dejanske projekte. Vsi projekti potekajo v različnih državah udeležencev projekta. Cilji teh projektov segajo od poučevanja medkulturnih spretnosti do povezovanja mladih iz različnih kulturnih okolij. Za boljši pregled so razdeljeni po državah izvora.

### 6.1 Bolgarija

#### 6.1.1 Pravodach učna igra

Kot primer uporabne in zabavne igre je Pravodach ustvaril izdelek, ki se uporablja za izobraževanje državljanov o njihovih pravicah, bolgarskem pravnem sistemu, in kako lahko sodelujejo v demokratičnem procesu. Ciljna skupina za to igro so dijaki, saj vsebina igre dopolnjuje in je v skladu s formalnim učnim načrtom.



Slika 3: Prizor iz igre.

#### 6.1.2 Arthur Adams Bolgarija

Ta svetovalna družba ponuja simulacijske igre kot orodje za usposabljanje in izboljšanje upravljanja, team buildinga, sodelovanja, komunikacijskih veščin, ipd. Čeprav so njihove simulacije osebne, in niso oblikovane kot simulacijske igre, je potrebno opozoriti, da dosegajo dobre rezultate, predvsem z vključevanjem metafor v svoje vaje, kar daje udeležencem



priložnost, da se preizkusijo v različnih situacijah, kar jim omogoča tudi boljše razumevanje drugih položajev.

### 6.1.3 Akademija za strpnost, ustvarjalnost in uspeh

Na tej akademiji deluje Center za medetnični dialog in strpnost, ki je namenjen učencem, učiteljem in staršem, s ciljem povečati medkulturno zavest in znanje. Akademija vključuje umetniške klube in ateljeje umetnosti, ki učencem, učiteljem in staršem omogočajo predstavitev svoje ustvarjalnosti in spoznavanje med njimi. Nekateri deli usposabljanja so samo igra, kar pomaga udeležencem, da sodelujejo bolj svobodno, da negujejo proces razumevanja in integracije.



Slika 5: Ekipa AMALIPE

## 6.2 Nemčija

### 6.2.1 Dekleta za dekleta

Združeni narodi ocenjujejo, da je na begu več kot 60 milijonov ljudi. Več kot polovica je deklic in žensk, vendar le redke pridejo v Evropo. V razpravi o beguncih so redko prisotne, ni pa tudi posebnih pobud za vključevanje glede na spol. Begunke ženskega spola potrebujejo posebno podporo. Mnogo deklet in žensk, ki so begunke in živijo v Nemčiji, imajo za sabo grenke izkušnje nasilja in raznih travm. Nemčija je zanje tuja dežela. Ne poznajo kulture, niti ne poznajo njihovih dnevnih navad. Le redko zapustijo kraj, kjer so nastanjene, in zunaj njihovega neposrednega

okolja imajo zelo malo stikov z drugimi ljudmi. Dekleta za dekleta je tandemski projekt Malteser, ki ga sponzorira nemška zvezna vlada kot del projekta, ki ga ponuja integriran vodnik Malteser. Tandemski partnerji se srečujejo enkrat tedensko pri skupnih aktivnostih. To je lahko raziskovanje mesta, obisk tržnice s posledično pripravo večerje, prisotnost na vladnih sestankih, pri zdravnikih, vpis v šolo, ali sestanek za medsebojno izmenjavo. Osebni tandemski partner pomaga begunkam preživeti dan in premagati birokratske ovire. Naš cilj je vključiti dekleta in ženske, ki so pobegnile, v tedenske družabne aktivnosti v njihovi novi domovini, da bi se v naši družbi dobro počutile.

### 6.2.2 Visoka šola Kiron Open gmbH

Kiron je bil ustanovljen leta 2015 kot neprofitna organizacija in omogoča dostop do visokošolskega izobraževanja in uspešnega učenja za begunce z digitalnimi rešitvami v medkulturnem okolju. Kot del inovativnega izobraževalnega modela, ponuja Kiron usklajene učne načrte z uporabo MOOC (Massive Open Online Courses) modela iz partnerskih platform. Tečajji so dostopni preko njihove učne platforme Kiron Campus, večinoma so v angleščini in so brezplačni.



Slika 6: Izvršni direktor organizacije Kiron, Tobias Ernst, na obisku pri Kiron Jordanija

### 6.2.3 Akademija za medkulturno vzgojo

Je zasebno podjetje, ki ponuja različne vaje in video posnetke s področja medkulturnega upravljanja s poudarkom na poslovanju. Okrog 500 državnih in tematskih video posnetkov in časopisnih člankov, ogromno e-pošte s tematiko kulture, interaktivnih trenerskih enot, internetne telefonske linije, nasvetov za povezavo in še veliko več, nudi hitro rešitev pri mednarodnih poslovnih situacijah, kadar je to potrebno. Glavni poudarek je na prilagodljivi povezavi vedno dosegljive spletne platforme, ponudbi e-učenja in usposabljanja, ki je prilagojeno potrebam podjetij in zaposlenih, in ki so zasnovane tako, da poleg osnovnega znanja in izkušenj povzemajo tudi dnevne realnosti poslovnega sveta. Akademije ne zapuščajo vsak dan.

## 6.3 Grčija

### 6.3.1 Sirena



Source: Gozo News

Glavni cilj igre Sirena je naučiti akterje na miren in konstruktiven način reševati težave, znanje, ki ga je mogoče prenesti na druge domene. Cilj projekta je bil obravnavati težave, ki nastanejo v šolskem okolju zaradi konfliktov med dijaki, zato sta nastali dve igri: Vaški glasovi in Moje sanjsko gledališče. Igralci se skupaj soočajo s konfliktnimi situacijami, pri čemer je konfliktna domena

pomembna za njihove interese, zrelost in splošno znanje. Vodilne raziskovalne skupine iz Grčije, Danske, Portugalske, Združenega kraljestva in ZDA ter nagrajene danske družbe za oblikovanje iger so sodelovale pri oblikovanju in razvoju interaktivnega okolja, ki izkorišča inovativne tehnike iger, socialnih omrežij, računalniške inteligence in čustvenih kalkulacij, ter



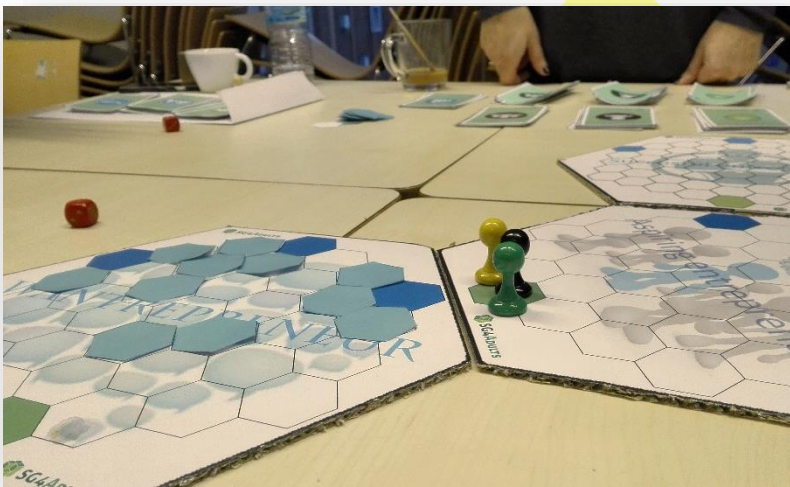
ponuja usmerjene, izobraževalne in učne izkušnje, ki naj bi oblikovale način zaznavanja in obvladovanja konfliktov pri otrocih (Nacionalni dokumentacijski center, 2014).

### 6.3.2 siLang

Razvoj resne igre za razvijanje jezikovnih in komunikacijskih veščin med strokovnjaki, ki se ukvarjajo z virtualno in fizično mobilnostjo ob upoštevanju kulturnih vidikov. V današnje odprtem okolju so splošno znani jeziki pomembno komunikacijsko orodje pri delu. Aplikacija seznanja dijake z različnimi načini uporabe splošnih jezikov pri ljudeh z različnimi kulturnimi ozadji, ki uvajajo spontano govorico maternega jezika kot tudi kulturne elemente v komunikacijo (photodentro.edu.gr).



### 6.3.3 BIZ-E-BEE



Socialni delavci se morajo spoprijeti z različnimi težavami kot so vprašanja starševstva, nasilja v družini, pomanjkanje denarja, slaba nastanitev, konflikti, psihološke težave ali kombinacijo vseh. Na vajah in med vajami se naučijo, kako najti trajne rešitve skupaj

s stranko in v sodelovanju z drugimi strokovnjaki. Čemu potrebujejo študentje socialnega dela podjetništvo? To je sektor, kjer ni običajno pričakovati zaslužka ali celo dobička, temveč

predvsem zagotavljati kakovostne storitve v skladu s potrebami strank. Običajno ne gre za komercialne organizacije, čeprav ena učinkovitost vodi v drugo in je v zadnjih letih usmerjenost k ciljem zelo narasla. Nejasen značaj preteklosti je odprl pot PAMETNO zastavljenim ciljem. Kljub temu se podjetništvo zdi kot spretnost, ki ni ovrednotena. Igra ima tri stopnje, razdeljene na tri igralne površine: »wanna bee« (mlad podjetnik, začetnik), »working bee« (nekdo, ki dela kot podjetnik), in »queen bee« (rojen podjetnik). Vsaka stopnja ima svoja vprašanja in naloge. Pravila igre se lahko razlikujejo glede na stopnjo in po presoji učitelja, oz tistega, ki igro vodi. Cilj igre je čim prej končati na najvišji ravni.

## 6.4 Italija

### 6.4.1 MIGRARTI

Komisija italijanske filmske kinematografije promovira tretjo izdajo programa "MigrArti-Cinema" s ciljem prispevati k vrednotenju in širjenju izvora kulture skupnosti priseljencev, ki bivajo v Italiji. Ministrstvo za kulturo vsako leto pozove k izbiri najboljših projektov, ki ustrezajo ciljem programa. Izbor je vsako leto prvega decembra, in tu se izbere zmagovalca in določi znesek donacije. Udeleženci morajo posneti film, kratek video, gledališko igro, ali predstaviti pesem, in najboljša produkcija je nato nagrajena s predstavami po celi Italiji.



Slika 7: Ekipa MIGRARTI

### 6.4.2 Kultura brez meja – Monumenti ApertiO za vse

Poleg usklajevanja mreže Monumenti Aperti neprofitno kulturno združenje Imago Mundi vzpodbuja aktivno državljanstvo in socialno vključenost, da bi v družbi ustvarili ugodne pogoje za prostovoljstvo in državlјansko zavest. Vse to zahvaljujoč izmenjavi dobre prakse in izkušenj, predvsem pa zahvaljujoč naši kulturni dediščini. Najpomembnejši cilj je omogočiti ljudem z začasnimi in trajnimi motnjami dostop do spomenikov. Na voljo so vodeni ogledi gluhih ljudi, otipljive poti, breillova besedila za slepe, pa tudi razstave, ki so dostopne za ljudi z motoričnimi preprekami. Poleg tega je drugi cilj projekta vzpodbujati sposobnost prilagajanja bolj kompleksnim kulturnim okoljem z različnimi identitetami in prepričanji. Namen je preseči zamisel o »kulturni oviri« z vključevanjem državlјanov iz različnih etničnih skupin v državi in končno obogatitvijo dogodka s širšimi kulturnimi vizijami.

### 6.4.3 V tvojih čevljih – izmenjava in vključevanje mladih športnikov

V tvojih čevljih – Izmenjava in vključevanje mladih športnikov, bo skupini 60 mladih iz desetih različnih evropskih držav omogočila srečanje, razpravo, vzpodbujanje in izkušnjo, kako športne dejavnosti podpirajo in olajšajo vključevanje mladih z manj priložnostmi. Glavni izdelek izmenjave je »Priročnik za šport in vključevanje«, ki bo vseboval različna pravila, slike, zgodbe in uspešne primere o tem, kako je lahko šport pomemben v procesu vključevanja mladih z manj priložnostmi. Priročnik je oblikovan in izdelan med izmenjavo s strani udeležencev projekta in ga bo možno dobiti v njihovih državah in skupnostih. Mladi imajo možnost doživeti različne športe, in izvedeti več o športu, in svetu, ki ga obdaja, se pogovarjati z nekaterimi glavnimi igralci na terenu, vključijo pa se lahko tudi v različne dejavnosti z metodologijo neformalnega izobraževanja. Izvaja se z metodami, ki bodo vključevale okrogle mize, skupinske razprave, simulacije, gledališče, igranje vlog, predstavitve in vse, kar lahko vzpodbudi njihovo sodelovanje in ustvarjalnost.



## 6.5 Poljska

### 6.5.1 Autokreacija

CSR-Youth je nova pobuda, ki je del mednarodnega projekta, ki poteka skupaj s partnerji iz Indije, Filipinov in Združenega Kraljestva. Osredotoča se na izboljšanje kakovosti upravljanja v organizacijah, ki delajo z mladimi v Evropi in Aziji, s podpiranjem ukrepov, usmerjenih v mlade znotraj strategij družbene odgovornosti podjetij (Corporate Social Responsibility). Ukrepi v okviru projekta prav tako olajšajo mladim podjetnikom, da dobijo nov zagon, najdejo dobro zaposlitev ali boljše možnosti na trgu dela. Leta 2016 je bil organiziran »hackaton«, kjer so bile razvite ideje za simulacijsko igro. V tem »hackathonu« je sodelovalo več kot deset mednarodnih ekip. Glavni cilj vsake ekipe je bil ustvariti simulacijsko igro, s katero bi mladim iz držav v razvoju pomagali razviti svoje podjetniške sposobnosti in ustvariti lastno podjetje. Rezultati so bili predstavljeni na konferenci leta 2017 v Varšavi na Poljskem.



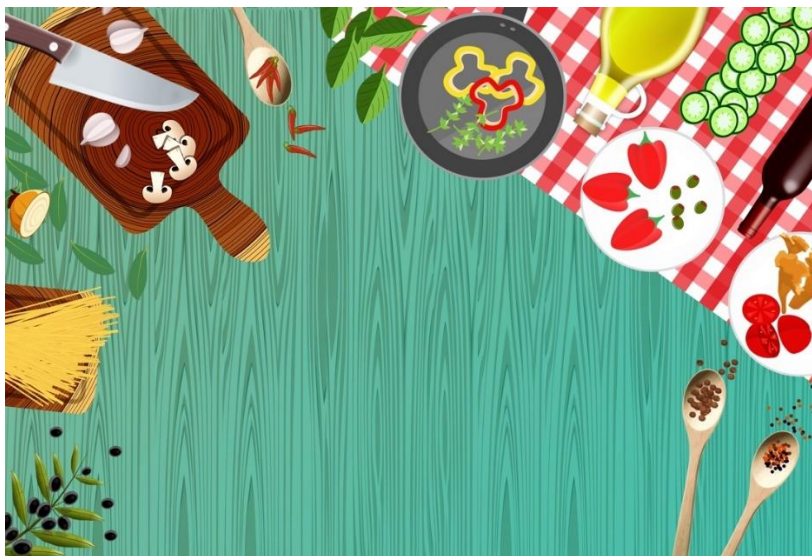
Slika 8: KONFERENCA EVROPA + AZIJA

## 6.5.2 Empatično potovanje

Izobraževanje za otroke, da bi jih naučili o različnih kulturah – skupina otrok, ki so bili resnično proti muslimanski kulturi, so povabili, naj obišejo mošejo. Sprva jih je bilo resnično strah, a s kratkim izobraževanjem o tej veri, so bili nad novimi izkušnjami navdušeni in spoznali so, da ni to nič strašnega.

## 6.5.3 Raznolika pica

Raznolika pica: Pica je predstavljala svet, vsaka sestavina pa različne države (paradižnik = Italija, losos = Norveška, ipd). Vse sestavine so nato naključno dodajali na pico, in ko je bila pica pečena, so prišli do ugotovitve, da je vsak kos zares dober! Vse sestavine so se ujemale med sabo.



## 6.6 Slovenija

### 6.6.1 Ambasadorji medkulturnega dialoga

Temeljni cilj projektnih aktivnosti je ustvarjati konkretne priložnosti za spoznavanje in sožitje različnih kultur v večkulturnem svetu, z namenom razvijati občutek skupnosti in pripadnosti, ter gojiti vzajemno spoštovanje in razumevanje. Projekt ima štiri vsebinske stebre. Prvi stebel "Mladi ambasadorji medkulturnega dialoga" se izvaja kot 3-urna delavnica na temo LGBT

skupnost, islamska in romska skupnost. Delavnice so primerne za učence osnovnih in dijake srednjih šol. Drugi steber usposabljanja mladinskih delavcev je osredotočen na medkulturni dialog, na model neformalnega usposabljanja in pridobivanja kompetenc mladinskih delavcev in mladinskih vodij z zagotavljanjem možnosti za mobilnost. Tretji steber je promocija, informiranje in širitev projekta, znotraj tega stebra so izdane štiri publikacije kot podporno gradivo. Četrty steber »Kultura« spodbuja dostopnost do umetnosti, športa, kulture, glasbe in njihove vloge pri oblikovanju identitete mladih. Projekt se je začel s pozivom Ministrstva za šolstvo, znanost in šport leta 2009, z javnim razpisom za projekte s področja socialnih družbenih in kulturnih kompetenc, ter je bil podprt s strani Evropskega socialnega sklada. Prijavil se je Mladinski center Slovenske Konjice (MCDD), projekt pa je imel 22 partnerjev, od tega 7 šol. Projekt se je končal leta 2012. V letu 2012 je sledila nadgradnja projekta, ki je bila odobrena s partnerji MCDD, MCC in Mladinski center Trbovlje, in projekt je trajal do leta 2014. »Pripovedi iz barvnega lonca« so tudi rezultat projekta za izražanje mnenj mladih, ki so sodelovali v Usposabljanju mladinskih delavcev za izvajanje dejavnosti medkulturnega dialoga in neformalnega učenja o temah, kot so strpnost, diskriminacija in rasizem.

Slika 9: Slike iz »Pripovedi iz barvnega lonca«



## 6.6.2 Le z drugimi smo!

Projekt izvaja Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport ob podpori Evropskega socialnega sklada. Projekt ponuja pet različnih strokovnih usposabljanj v obliki predavanj in delavnic. Cilj programa »Le z drugimi smo!« je usposobiti 10.000 strokovnih in vodstvenih delavcev na vsebinskih področjih:

- Raznolikost v živo: udeležba priseljencev, slovenski in medkulturni dialog;
- Nična strpnost do nasilja: izzivi in težave;
- Spoštljivo komuniciranje in reševanje konfliktov;
- Izzivi sodobne družbe in šole;
- Medkulturni odnosi in integracija.

## 6.6.3 Zavod KROG

Zavod KROG je mednarodna nevladna neprofitna organizacija, ustanovljena leta 2008, ki deluje na področju človekovih pravic, humanitarnega dela, razvojnega sodelovanja, družbenih dejavnosti, medkulturnega dialoga, prostovoljstva, izobraževanja in kulture. Zavod KROG zagovarja idejo o odprtih družbah, o strpnosti in spoštovanju v Sloveniji in po svetu. S strokovnim znanjem in odličnim poznavanjem te tematike, Zavod izvaja socialne programe, ki prispevajo k izboljšanju življenjskih pogojev ljudi in prispevajo k boljši socialni vključenosti in zmanjšanju diskriminacije. Temeljno načelo je izboljšati človeštvo in pomagati ljudem v stiski.

Zavod KROG izvaja projekte na področju ozaveščanja:

- humanitarnega dela;
- razvojnega sodelovanja;
- medkulturnega dialoga.



## 7 Dodatni viri

- Jon Ord: Critical issues in Youth Work Management: Hugendubel 2013
- Australian Institute for Family Studies (2017), *What is community development?*, povzeto: <https://aifs.gov.au/cfca/publications/what-community-development>, dne 20.11.2018
- Bergan, A. (2016), *Grassroots movement or campaign*, Encyclopedia Britannica, povzeto: <https://www.britannica.com/topic/grassroots>, dne 20.11.2018
- EC, Biz-E-BEE: serious game for testing entrepreneurial skills, Electronic Platform for Adult Learning in Europe, povzeto: <https://ec.europa.eu/epale/en/blog/biz-e-bee-serious-game-testing-entrepreneurial-skills>, dne 22.11.2018
- EC, SIREN, Community Research and Development Information Centre, povzeto: [https://cordis.europa.eu/project/rcn/95816\\_en.html](https://cordis.europa.eu/project/rcn/95816_en.html), dne 22.11.2018
- Gozo News (2013), The Siren Project – Social Games for Conflict Resolution, povzeto: <http://gozonews.com/39481/the-siren-project-social-games-for-conflict-resolution/>, dne 22.11.2018
- Marshall University (2018), *What is Community-Based Learning?*, povzeto: <https://www.marshall.edu/ctl/community-engagement/what-is-service-learning>, dne 21.11.2018
- National Documentation Centre (2014), *Siren: a game of serious purpose for conflict resolution in a school environment (GR)*; povzeto: <http://www.ekt.gr/el/news/11454>
- Photodentro EduSoft, *Silang game: use of common languages at work*, povzeto: <http://photodentro.edu.gr/edusoft/r/8531/330>, dne 22.11.2018
- Sara Poggi, Grassroots Movements, School of Communication, Illinois State University, povzeto: <http://my.ilstu.edu/~skhunt2/pep/Downloads/poggi.pdf>, dne 22.11.2018
- Scottish Community Development Centre (2018), *What is Community Development?*, povzeto: <http://www.scdc.org.uk/who/what-is-community-development/>, dne 20.11.2018
- Serious Games for Entrepreneurship Skills of Adult Learners (SG4Adults), Design Guide, povzeto: <http://sg4adults.eu/results.php>, dne 22.11.2018
- Seriousgames.net, siLang, povzeto: <http://seriousgamesnet.eu/games/view/1156>, dne 22.11.2018
- Villani, J. & Atkins, D. (2000), *Community-Based Education*, School Community Journal, Vol. 10, No. 1, Spring/Summer 2000, <http://www.adi.org/journal/ss00/VillaniaAtkinsSpring2000.pdf>
- Særkjær at Blazinšek, A. and Kronegger, S. (2008): *Govoriš multikulturno?: t-kit za medkulturni dialog*. Ljubljana: Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij
- Council of Europe: WHITE PAPER ON INTERCULTURAL DIALOGUE, CM (2008) 30 final 2. maj 2008



- Laufer, A., Shapira, A. and Telem, D. (2008) Communicating in Dynamic Conditions: How Do On-Site Construction Project Managers Do It? Journal of Management in Engineering, Apr2008, Vol. 24 Issue 2, str.75-86.
- [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker\\_Online-web.pdf.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf.pdf)
- Ord, J. (ed) (2011) Critical Issues in Youth Work Management. Routledge.
- Bell, J. (2013) Best Practise for Managing Youth Workers. Based on the Experiences of Youth Workers and Managers. School of Social Sciences and Public Policy. <http://apo.org.au/system/files/110286/apo-nid110286-439781.pdf>
- Viri slik:
- Gozo News (2013), The Siren Project – Social Games for Conflict Resolution, povzeto: <http://gozonews.com/39481/the-siren-project-social-games-for-conflict-resolution/>, dne 22.11.2018
- Scottish Community Development Centre (2018), What is Community Development?, povzeto: <http://www.scdc.org.uk/who/what-is-community-development/>, dne 20.11.2018
- Serious Games for Entrepreneurship Skills of Adult Learners (SG4Adults), Design Guide, <http://sg4adults.eu/results.php>, dne 22.11.2018
- Seriousgames.net, siLang, povzeto: <http://seriousgamesnet.eu/games/view/1156>, dne 22.11.2018
- [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker\\_Online-web.pdf.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf.pdf)
- <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.skyeystudio.Pravodach&hl=bg>
- <http://amalipe.com/index.php?nav=About&lang=2>
- [http://autokreacija.org/wp-content/uploads/2017/10/22405970\\_1535084843237305\\_6379401694769171543\\_n-960x590.jpg](http://autokreacija.org/wp-content/uploads/2017/10/22405970_1535084843237305_6379401694769171543_n-960x590.jpg)
- <http://www.migrarti.it/#jp-carousel-183>
- [https://kiron.ngo/wp-content/uploads/2018/10/44083838\\_2133795886653696\\_5039322288453844992\\_o-1-1080x675.jpg](https://kiron.ngo/wp-content/uploads/2018/10/44083838_2133795886653696_5039322288453844992_o-1-1080x675.jpg)