Как да създадем безопасна среда за учене и свободно изразяване, когато обсъждаме с младежи отношенията и равнопоставеността между половете?

Ръководство за младежки работници

♀♂

2GATHER

Печат

Редактори

Година на издаване
2026

Автори
Соня Йохум. Ева Йежак, Хавие Саборидо, Анна Миола, Ванеса Кумер

Издател
Progetto mondo

Авторско право
Творчески лиценз CC BY-NC 4.0

Оформление
Терезиа Ерне I Графика

Финансиране

Co-funded by the European Union

Финансирано от Европейския съюз. Изразените мнения и възгледи обаче са само на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или OeAD-GmbH. Нито Европейският съюз, нито Eiвропейската образователна и културна агенция могат да бъдат държани за отговорни за тях.

Индекс

Въведение 4

ПЪРВА ЧАСТ: Обучение 6

Ключови нагласи и принципи 7

Ръководство за устойчивост – Справяне с емоционалните предизвикателства, свързани с пола: ръководство за младежки работници 13

ВТОРА ЧАСТ: Сценарии на дейности 27

Как да проведем добре занятие за равнопоставеност между половете 28

Кратки (и неизчерпателни) съвети за модериране на спорни въпроси в младежки семинари 34

Първо занятие: Вкусът на равенство 36

Второ занятие: Да постигнеш мечтите си: преодоляване на препятствия 48

Трето занятие: Открийте – привилегите, властта и пътищата, които поемаме 55

Ръководство за създаване на представление Silent Play® 62

Приложение 69

Въведение

Това ръководство е продукт на проект по програма Еразъм+ „ОТНОВО ЗАЕДНО“: Изграждане на качество и емоционална устойчивост в младежката работа по въпросите на равнопоставеността между половете“, проект, осъществен в Италия, Австрия, България, Испания и Полша между 2023 и 2026 г.

„ОТНОВО ЗАЕДНО“ има за цел да подкрепи пет младежки организации в процеса на разработването на нови висококачествени дейности за младежка работа по въпроси, свързани с равнопоставеността между половете, въпроси, които са от значение за младите хора. Материалите, включени в този наръчник са резултат от процес, продължил повече от две години, изграден върху сътрудничество, диалог и непрекъснат обмен между младежките работници и многото млади хора, участващи в тестовите фази на проекта.

Всеки материал или дейност е разработен по време на специфична фаза от проекта – от образователни дейности до настоящето ръководство – и отразява контекста, нуждите и въпросите, възникнали в този конкретен момент. Всички материали са тествани, адаптирани и валидизирани непосредствено от младежките работници на партньорските организации, заедно с млади хора от местните общности.

Надяваме се, че тези материали ще бъдат полезни и ще вдъхновят нови практики във вашия собствен работен контекст. Това ръководство се състои от два раздела:

ПЪРВА ЧАСТ: Обучение

1 Насоки за работа по проблемите на равнопоставеността между половете, които предлагат на младежките работници практически стратегии и методологии за създаване на приобщаваща, ангажираща и обучаваща среда. Те се фокусират върху всекидневните практики, които подкрепят половото приобщаване, както и активното участие и развиват взаимно уважение, като предоставят конкретни предложения, които могат да бъдат адаптирани към различни контексти на младежката работа.

2 Наръчник за изграждане на емооционална устойчивост и осигуряване на безопасна учебна среда при разглеждане на трудни въпроси, той кани читателите да разсъждават върху собствената си роля, емоции и нагласи и да разберат по-добре как съзнателно да използват личните си ресурси и отношенията си с другите, които са натрупали. Наръчникът съчетава размисъл, практически предложения и дейности за самоосъзнаване, за да могат да укрепят процесите на фасилитация и груповата динамика.

ВТОРА ЧАСТ: Сценарии на дейности

3 Ръководство за осъществяване на дейности по младежка работа, свързани с равнопоставеността между половете, което предоставя подробни практически насоки, които да помогнат на младежките работници да създадат подкрепяща среда за диалог, размисъл и обмен на мнения между младите хора. То включва конкретни предложения за семинари и идеи за дейности, предназначени да улеснят дискусията, критичното мислене и колективното учене, като улеснят разглеждането на теми, свързани с пола, по достъпен и ангажиращ начин.

4 Ръководство за осъществяване на перформанса „Тиха игра“® за равнопоставеност между половете, където се обяснява какво представлява „Тихата игра“ и как работи. То насочва младежките работници в процеса на групова работа, предлага практически съвети, за да се гарантира, че дейностите се изпълняват ефективно и че потенциалът им като пространство за размисъл, изразяване и диалог относно равенството между половете е напълно реализиран.

ПЪРВА ЧАСТ: Обучение

Тази част А обединява ресурси, предназначени да подкрепят младежките работници в укрепването на тяхната осведоменост, умения и нагласи, когато работят по въпроси, свързани с равнопоставеността между половете и други чувствителни или спорни теми.

Преди да се премине към готови дейности, този раздел предлага на читателите да се съсредоточат върху основите на младежката работа: създаване на приобщаваща и обгрижваща среда, насърчаване на участието и развиване на емоционална устойчивост – както собствена, така и тази на младите хора, с които работят.

Материалите, включени тук, са предназначени да се използват като инструменти за обучение и размисъл. Те могат да подкрепят индивидуалната саморефлексия, груповите дискусии и скамото обучителение, като помагат на младежките работници да разберат по-добре своята роля, да разпознаят съществуващите ресурси и съзнателно да оформят по-безопасна и по-приобщаваща среда на обучение.

Как да създадем безопасна среда за учене и свободно изразяване, когато обсъждаме с младежи отношенията и равнопоставеността между половете?

Ключови нагласи и принципи

♂

2GATHER

Резюме

Това Ръководство за младежки работници предоставят на младежките работници рамка за създаване на приобщаваща, безопасна и подкрепяща среда на обучение в образованието на младежи и възрастни. То съчетава теоретични основи, практически стратегии и рефлективни методи. Ключовите принципи включват създаване на безопасна и поддържаща участието и партньорството среда, използване на комуникация, включваща равнопоставеността между половете, признаване на на водещата роля на обучителите, осигуряване на достъпност и справяне със съпротивата срещу равенството между половете.

Насоките интегрират опита от семинари и използват политическата рамка по въпросите на равнопоставеността на ЕС, като предлагат конкретни инструменти като Правилата на пространството на свелите участници, играта Glossary Game и практически указания за приобщаващо общуване. Целта е да се укрепи демокрацията, да се предотврати насилието и да се даде възможност на различни участници да се изразяват свободно.

Въведение

Приобщаването на половете е ключов принцип в образованието на младежи и възрастни, гарантиращ, че всички хора – независимо от половата им идентичност, сексуалната им ориентация или произход – могат да участват безопасно, свободно и равнопоставено. Според данни на Агенцията на ЕС за основните права, дискриминацията и насилието срещу хората с нестандартна сексуална ориентация остават широко разпространени, като транс* и интерсексуалните хора са изправени пред най-високи нива на дискриминация.

Целта на тези насоки е да предоставят на учителите, младежките работници и обучителите конкретни стратегии за създаване на приобщаваща, безопасна и окуражаваща участниците обучигтелна среда, като същевременно насърчават демократичните ценности и предотвратяват насилието.

Основни нагласи и принципи

Приобщаването се корени в грижата, емпатията и отговорността към себе си и другите. Що се отнася до борбата с дискриминацията в образованието, е изключително важно да се установят ясни правила за комуникация в групата, за да се създаде безопасна среда, която е възможно най-свободно от дискриминация, където участниците да се чувстват сигурни и защитени. Безопасните пространства в идеалния случай се характеризират с възприемчива и внимателна атмосфера и са изградени с грижа за обучаемите и с разбирането, че всички трябва да общуват с уважение и чувствителност помежду си.

Приобщаването изисква и самоотговорност и търпение. Вместо да прекъсваме хората и да ги поправяме пред всички за дискриминационно поведение, което може да бъде доста унизително (призоваване), се препоръчва да се прилага техниката на „призоваване“. По този начин дискриминационните изказвания също се посочват, но по различен начин. Например: Ако човек разкаже история за мъж или жена, оставяме го да довърши и накрая питаме „можем ли да сме сигурни, че е бил мъж/жена“, вместо да прекъсваме човека и да го поправяме публично.

Практическо приложение в семинари

- Подготовка: Ако е възможно, направете анализ на потребностите на участниците преди дейността.
- Начало: Започнете със съвместно създаване на основни правила, споделяне на имена и изясняване на очакванията.
- Участие: Приложете принципа на „предизвикателство по избор“ – което означава, че всеки сам определя нивото си на ангажираност.
- Методи: Използвайте интерактивни инструменти като „Разходка по галерията“, играта „Речник“ и рефлективни кръгове, за да стимулирате диалога.

– „Разходка по галерията“ включва разходка из стаята, четене на предоставената информация по определена тема, събиране на впечатления, водене на бележки и след това обсъждане на това, което е направило впечатление, на пленарна сесия и, ако е възможно, намиране на примери от всекидневието. Направихме това упражнение с различните учебни пространства, които ще видите на страница 8.
– Игра „Речник“: Ели Скамбор, Хайди Гаубе, Жива Хумер, Роуан Щайн, Валентина Петингер, Йонас Пирерфелнер (2024). Как да? Проектиране на учебно пространство, приобщаващо и осветяващо половото многообразие: https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer_strategy_paper_en_2024_2.pdf (page 26)

Приобщаващо общуване и език

Езикът оформя приобщаването. Полово приобщаващ и полово неутрален език трябва да се използва последователно.

- Примери: Използвайте „Уважаеми колеги“вместо „Уважаеми господине или госпожо“. Представяйте се с местоимения и поканете другите да направят същото.
- Ако възникнат грешки, поправете ги накратко и продължете, без да фокусирате нежелано внимание върху засегнатото лице.
- Винаги давайте приоритет на самоопределението и поверителността, когато става въпрос за имена и местоимения.

Роля на обучителите и младежките работници

Обучителите трябва да разсъждават върху собствените си привилегии и да приемат социалната си роля. Те са отговорни за създаването на структурирана, но и включваща участие среда за обучение.
Това включва комбиниране на професионален опит с признаване на житейския опит на участниците. Обучителите трябва да действат с емпатия, откритост и желание за учене.

Целеви групи и достъпност

Приобщаването означава и достъпност: дейностите трябва да бъдат безплатни или достъпни, доброволни, предпоставящи чувствителност към различни възрастови и полови групи и естествено приобщаващи.
Пространствата трябва да предлагат както активно участие, така и спокойна среда за релаксация. Насърчава се сътрудничеството с други организации, за да се достигне до различни целеви групи.
Оспорването на традиционните полови роли чрез медии и творчески дейности помага на младите хора да изследват алтернативи.

Справяне със съпротивите и антифеминизма

Съпротивите и антифеминистките аргументи са често срещани. Обучителите трябва да прилагат стратегии като:

- Отдръпване: избягвайте непродуктивни конфликти.
- Задаване на въпроси: насърчавайте размисъл, а не конфронтация.
- Поставяне на граници: определяйте границите с нужното уважение към участниците.
- Дискусия: ангажирайте се, когато са налице условия за съдържателна обмяна на мнения.

Грижата за себе си е от съществено значение – избирайте мъдро битките си и изграждайте съюзи.

Рамка за пространства, окуражаващи участниците и пространства за обучение

За разлика от безопасните пространства (вж.стр.7), които наблягат на защитата, окуражаващите участниците пространства изрично насърчават дискомфорта, размисъла и смелостта да се изправим срещу властта, привилегиите и неравенството. Окуражаващите пространства служат за насърчаване на участниците да участват в разговор с цел промяна и учене заедно.

Тези пространства признават, че грешките и дискомфортът могат да бъдат ценни отправни точки за колективно обучение, но трябва да се третират внимателно, като се гарантира, че маргинализираните участници не са оставени сами с дискриминацията срещу тях.

Отвъд тези пространства, критичната педагогика включва и концепции за различни аспекти на приобщаването и трансформацията:

- Пространство на властта: Властта винаги присъства в учебните среди. Тя трябва да бъде видима и адресирана, а не игнорирана, като се признават структурни неравенства като сексизъм, расизъм, класизъм и дискриминация по отношение на способностите на участниците.
- Пространство на различията: Разнообразието не е дефицит, а отправна точка за педагогиката. То изисква както разпознаване, така и деконструкция на социалните различия, като същевременно се обръща внимание на интерсекционалността.
- Пространство на опита: Ученето се основава на житейски опит, който трябва да бъде критично анализиран във връзка със структурите на властта. Недискриминационните преживявания на приемане могат да бъдат трансформиращи.
- Пространство на (само)критика: Образованието трябва да насърчава критичното мислене не само за обществото, но и за собственото съучастие в неравностойни структури. Колективната критика подкрепя взаимния растеж.
- Пространство на несигурност: Ученето е процес на криза и риск, където несигурността се превръща в критерий за качество. Обучителите моделират уязвимостта, като споделят собствения си опит.
- Пространство на конфликт: Конфликтите не са спирачки, а възможности за по-дълбоко ангажиране. Те могат да оспорят расистки, сексистки и други потискнически структури и да доведат до растеж.
- Пространство на отучване: Привилегиите и предположенията, които възпроизвеждат неравенство, трябва да бъдат отучени. Например: привилегиите или нещата вече не трябва да се приемат за даденост.
- Пространство на признателност: Трансформативното пространство за обучение цени приноса, историята и присъствието на всеки.
- Пространство на диалог: Учителите и учащите съвместно създават знания чрез диалог, противодействайки на „банковия“ модел на образование.
- Пространство на въпроси: Насърчаването на въпросите, дори неудобните, укрепва колективното учене и намалява страха.
- Пространство на отговорност: Учителите и учащите се споделят отговорността за оформянето на приобщаващи и партниращи пространства.
- Пространство на емоциите: Емоциите са неразделна част от учебните процеси. Те трябва да бъдат признати като ресурси за ангажираност.

Заедно тези пространства разширяват концепцията за „Пространство окуражаващо участниците“ в цялостна рамка за приобщаваща и критична педагогика.

Рефлексия и оценка

Всяко занятие трябва да завършва със споделяне и рефлексия. Дейностите за рефлексия и оценка са полезни за участниците, като им предоставят възможност да се замислят отново върху темата и да осмислят натрупания в рамките на дейността опит. От друга страна, те са полезни и за фасилитаторите. По този начин те могат да получат обратна връзка за това какво е минало добре и какво трябва да се подобри за следващото занятие. Възможни въпроси могат да бъдат: „Какво ме изненада? Какво научих?“
Също така трябва да се даде възможност за анонимна обратна връзка. Обучителите и участниците трябва да споделят отговорността за последващите действия и ангажименти.

Допълнителна литература

- Arao, B. & Clemens, K. (2013). From Safe Spaces to Brave Spaces. In: The Art of Effective Facilitation.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2024). LGBTIQ Equality at the Crossroads.
- Scambor, E., Gaube, H., Humer, Ž., Stein, R., Pettinger, V., Pirerfellner, J. (2024). How to? Designing learning spaces inclusively and illuminating gender diversity. FemQueer Project: https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer_strategy_paper_en_2024_2.pdf
- Ha, J. (2025). The Social Living Room – Creating Gender Inclusive Spaces for Open Youth Work in European Contexts.
- Yogyakarta Principles (2006, 2017), EU Gender Equality Strategy 2020–2025.
- Freie Universität Berlin (2022). Glossar geschlechtliche Vielfalt: https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/_media/FU-Glossar-geschlechtliche-Vielfalt-Stand-220623.pdf
- Froebus, Kink-Hampersberger, Mendel, Scheer, Schubatzky (2021). Habitus Macht Bildung: https://static.uni-graz.at/fileadmin/_files/_project_sites/_habitusmachtbildung/Dateien/Lernraum_gestalten_12_2021.pdf
- Zentrum für Lehrkompetenz (2019–2021). Habitus.Macht.Bildung-Transformation durch Reflexion: https://lehrkompetenz.uni-graz.at/de/forschung/habitus.macht.bildung/

Как да създадем безопасна среда за учене и свободно изразяване, когато обсъждаме с младежи отношенията и равнопоставеността между половете?

Наръчник за устойчивост

Справяне с емоционалните предизвикателства, свързани с пола: ръководство за младежки работници

♂

2GATHER

Резюме

Това ръководство има за цел да помогне на младежките работници да се справят с емоционалните предизвикателства, когато се занимават с емоционално чувствителни теми като неравнопоставеността между половете с младите хора. Ръководството предоставя на младежките работници теоретично разбиране за психологически и социални фактори като социална болка, хроничен стрес, емоционални спусъци, прозорец на толерантност и нагласа за растеж, за да се изгради разбиране за това как свързаните с пола преживявания влияят върху психичното здраве и благополучие.

Освен това, то предлага практически инструменти като ефективно общуване, техники за емоционална регулация, коучинг разговори и експериментално обучение за създаване на подкрепяща среда, в която младите хора могат да се справят с емоционалните предизвикателства, свързани с неравенството между половете. Чрез обмислено и рефлективно прилагане на тези стратегии, младежките работници могат да укрепят емоционалната устойчивост, да насърчат самочувствието и да подкрепят смислен, приобщаващ диалог.

Въведение

Младежките работници се нуждаят от специфични инструменти, които да помогнат на младите хора да се чувстват достатъчно сигурни, за да се включат активно в дейности, които могат да предизвикат емоционални предизвикателства, свързани с пола. За разлика от общите стратегии за емоционална устойчивост, които са полезни в много контексти, те често са недостатъчни при подкрепа на млади хора – особено млади жени и още повече на ЛГБТИК+ младежи – които изпитват хроничен стрес поради социална стигма, дискриминация, микроагресия и изключване. За разлика от временния стрес, който идва и си отива, този стрес е системен и продължителен, като силно влияе върху емоционалното благополучие, самовъзприятието и социалните взаимодействия.

Твоят най-добър инструмент за работа с млади хора си самият Ти

Младежкият работник не е психолог. Ролята ти не е да предоставяш терапия или да обработваш минали травми, а да предлагаи емоционална подкрепа, насоки и чувство за валидиране на младите хора. Това обаче не означава, че ще ти липсва капацитет да създадеш смислена промяна – напротив, най-ценният инструмент в тази работа си самият ТИ.

Твоят житейски опит и уникални характеристики – независимо дали става въпрос за способността да слушаш без оценяване, интуицията при разчитането на

груповата динамика, проявата на творчество в процеса на ангажиране на младите хора или задълбоченото разбиране на социалните реалности, пред които са изправени – са това, което прави твоята подкрепа наистина въздействаща. Няма единна формула за това как да бъдеш добър младежки работник, защото всеки човек носи със себе си собствена личност, произход и подход към общуването с младите хора.

Важно е да се помни, че младежките работници могат да помагат само от настоящето към бъдещето. Ти не си тук, за да „поправяш“ младите хора, а за да им дадеш възможност да изградят устойчивост, да развият самосъзнание и да намерят свои собствени начини за справяне с емоционалните предизвикателства.

Благополучието започва с теб

Въпреки че това ръководство е предназначено да предостави на младежките работници инструменти за подкрепа на младите хора, важно е също така да се признае, че самите младежки работници са изправени пред значителни емоционални предизвикателства. Работата с уязвими младежи, воденето на трудни разговори и ставането свидетел на стрес може да окаже емоционално влияние.

Ето защо много от стратегиите, включени в това ръководство – дихателни техники, упражнения за самоосъзнание и инструменти за емоционална устойчивост – могат да бъдат полезни и за собственото благополучие на младежките работници. Грижата за психичното здраве не е лукс; това е необходимост. Не може да подкрепяш другите ефективно, ако си емоционално изтощен. Насърчаваме да прилагаш някои от тези упражнения върху себе си, като ги използваш като практики за самообслужване, за да се справят със стреса и да поддържат собствения си емоционален баланс.

Как да използваш това ръководство?

Това ръководство е структурирано като готварска книга: ако не приложиш техниките на практика, те няма да бъдат полезни. Точно както следването на рецепта без реално готвене няма да доведе до приготвяне на храна, така и четенето за тези стратегии без прилагането им няма да създаде реално въздействие. Освен това, точно както готвачът адаптира рецепта към вкусовете, хранителните нужди и наличните съставки на своите гости, младежките работници трябва да адаптират тези инструменти към своята специфична група млади хора, техния контекст и собствения си стил на общуване. Няма универсално решение – успешната емоционална подкрепа изисква гъвкавост и отзивчивост.

Това ръководство е структурирано в три ключови раздела:

1 **Ключови понятия**
Основополагащ преглед на психологическите и социалните фактори, влияещи върху емоционалните предизвикателства, свързани с пола, включително понятия като социална болка, хроничен стрес, емоционални спусъци и начин на мислене, насочен към растеж.

2 **Инструменти и стратегии**
Колекция от практически подходи, от ефективни комуникационни техники и практики за осъзнатост до коучинг разговори и дихателни упражнения, предназначени да помогнат на младежките работници да предоставят смислена подкрепа.

3 **Допълнителна информация**
Допълнителни ресурси за тези, които искат да задълбочат знанията си както по въпроси, свързани с пола, така и по стратегии за емоционална устойчивост.

Чрез активно и рефлективно използване на това ръководство, младежките работници могат да засилят способността си да подкрепят младите хора, засегнати от динамиката на неравенството между половете, в справянето с емоционални предизвикателства с увереност и чувствителност.

Ключови понятия за разбиране на емоционалните предизвикателства, свързани с пола

1 **Социална болка**
Социалната болка се отнася до емоционалния стрес, причинен от отхвърляне, изключване или дискриминация. Невронаучно изследване на Матю Д. Либерман показва, че мозъкът обработва социалната болка по същия начин като физическата болка, което означава, че преживявания като тормоз, маргинализация или социално изключване могат да имат дълбоки и трайни емоционални последици. Това обяснява защо дискриминацията, основана на полова идентичност или сексуална ориентация, не е просто социален проблем, но и неврологично и психологическо предизвикателство, което влияе върху психичното здраве и благополучие.

2 **Хроничен стрес**
Въпреки че всеки може да изпитва хроничен стрес в резултат на дискриминация, микроагресия или социална стигма въз основа на това как е възприеман от обществото, много ЛГБТИК+ лица са особено засегнати от специфична и хронична форма на стрес, известна като стрес на малцинствата.

За разлика от временните стресори, стресът на малцинствата е постоянен и кумулативен, което увеличава риска от проблеми с психичното здраве, като тревожност, депресия и емоционално изтощение. Този вид стрес не е само лично преживяване, а отражение на системни неравенства, които оформят ежедневните взаимодействия, институционалните политики и обществените норми.

3 Емоционални тригери

Моделът SCARF на Дейвид Рок идентифицира пет социални области, които влияят на емоционалните ни реакции, често действайки като тригери, които могат или да засилят, или да застрашат чувството за сигурност на човек.

Тези тригери са особено важни при работа с младежи с различна полова идентичност и ориентация:

- Статус: Възприятието за това къде се намира човек спрямо другите. Младите хора могат да се чувстват застрашени, когато идентичността им е обезценена или пренебрегната.
- Сигурност: Необходимостта от предвидимост. Постоянното изправяне пред несигурност относно приемането им или зачитането на правата им може да бъде силно стресиращо.
- Автономия: Чувство за контрол над собствения живот. Отказът от свобода на действие в изразяването на пола или личния избор може да предизвика дистрес.
- Свързаност: Чувство за свързаност и причастност. Изолацията или отхвърлянето от семейството, връстниците или институциите може да повлияе дълбоко на емоционалното благополучие.
- Справедливост: Чувство за справедливост и равнопоставеност. Преживяването на дискриминация, несправедливо отношение или двойни стандарти може да бъде особено стресиращо.

Освен модела SCARF, други емоционални тригери са особено важни за младите хора:

- Спомените за лоши преживявания се отнасят до минали травми, като тормоз, отхвърляне или дискриминация, които могат да се появят отново при среща с подобни ситуации. Дори ако дадена среда вече е безопасна, определени думи, обстановка или поведение могат да предизвикат защитна реакция, основана на предишна вреда.
- По подобен начин, негативното мислене – формирано от многократно излагане на предразсъдъци, интернализирана стигма или съмнение в себе си – може да направи хората по-податливи на тълкуване на неутрални или двусмислени ситуации като враждебни.

4 Прозорецът на толерантност и емоционална регулация

Д-р Дан Сийгъл въвежда концепцията за Прозореца на толерантност, която описва оптималното състояние, в което индивидите могат да обработват емоциите си ефективно. Когато са изложени на стрес или травма, хората могат да бъдат изтласкани извън този прозорец, което води до:

- Хипервъзбуда (режим „бий се или бягай“): Това състояние се характеризира с гняв, тревожност, паника или агресия. Младежите с различен пол могат да изпаднат в хипервъзбуда, когато се чувстват нападнати или несигурни.
- Хиповъзбуда (Режим на замръзване): Състояние на изтръпване, дисоциация или изключване. Когато са претоварени, някои младежи могат да се „изключат“ емоционално като защитен механизъм.

За хората, изправени пред дискриминация или изключване, способността да останат в рамките на прозореца на толерантност често се нарушава, което прави емоционалната регулация по-трудна.

5 Нагласа за растеж

Психологът Карол Двек разработва концепцията за нагласа за растеж, която се отнася до убеждението, че интелигентността, способностите и емоционалната устойчивост могат да се развиват с течение на времето. За разлика от нея, фиксираната нагласа приема, че тези черти са вродени и непроменими. Нагласата за растеж позволява на хората да гледат на предизвикателствата като на възможности за учене, а не като на признаци на провал. Тази перспектива е особено подходяща за тези, които са се сблъсквали със системни бариери или са интернализирали негативни вярвания за себе си поради обществени норми.

6 Речник на половете

Тъй като този наръчник е свързан с въпроси, свързани с пола, ние смятаме, че е важно да предоставим информация за ключови понятия, свързани с пола. Включването на всички дефиниции в този документ обаче би го направило твърде дълъг. Ето защо решихме да включим връзки към речници, специфични за пола, където можете да намерите ясни дефиниции и обяснения на съответните термини:

→ РЕЧНИК НА GLAAD LGBTQ – https://www.glaad.org/reference
→ Речник на ООН за равенство между половете – https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36

Тези ресурси предоставят изчерпателни дефиниции, които помагат за точното разбиране на езика и концепциите, свързани с пола.

Инструменти и стратегии

Младежките работници играят ключова роля във формирането на начина, по който младите хора се справят с емоционалните предизвикателства. Начинът, по който общуват, реагират и създават обучителни преживявания, може или да облекчи емоционалния стрес, или неволно да засили факторите, които го увеличават. Ето защо е от съществено значение да се разполага с правилните инструменти и стратегии – не само за предоставяне на подкрепа, когато възникнат предизвикателства, но и за предотвратяване на ненужен стрес, насърчаване на доверие и насърчаване на емоционалната устойчивост.

В основата на всеки ефективен подход е безопасна и подкрепяща среда. Без тази основа дори най-добре замислените стратегии може да се окажат неуспешни. Тъй като това ръководство не се фокусира върху създаването на безопасно пространство, силно ви препоръчваме да се обърнете към „Рецепта за безопасен и продуктивен семинар за равенство между половете“ (стр.22). Този ресурс предоставя структурирано ръководство за създаване на подходящи условия за открити дискусии по теми, свързани с пола. След като тази основа е поставена, инструментите и стратегиите в този раздел ще помогнат на младежките работници да се ангажират с младите хора по начини, които насърчават емоционалното благополучие, самосъзнанието и конструктивния диалог.

1 Ефективен модел на комуникация

Ефективното общуване е от съществено значение при оказването на подкрепа на младите хора, особено на тези в емоционално натоварени или уязвими ситуации. То надхвърля простото предаване на информация; то включва разбиране, валидиране и реагиране по начин, който насърчава доверието, яснотата и овластяването. Следните ключови елементи бяха събрани от невролингвистичния треньор Бланка Галего-Ерерапицазо и представени на младежките работници, участващи в проекта ЗАЕДНО-2, по време на транснационалната среща по проекта, проведена в Испания през февруари 2025 г. Тези елементи помагат за създаването на ефективен модел на комуникация, който насърчава смисления диалог.

Силата на думите

Езикът оформя възприятието и преживяването. Думите, които избираме, могат или да овластяват човек, или да му навредят, като подпомагат приобщаването или увековечават стигмата. Използването на утвърждаващ и приобщаващ пола език е от решаващо значение, когато се обръщаме към младите хора, особено ако те са ЛГБТИК+. Избягвайте предположения за идентичност или местоимения и бъдете внимателни за емоционалното въздействие, което думите могат да имат в моменти на стрес или уязвимост.

Емпатия и действие
Емпатията включва повече от просто разбиране на чувствата на друг човек – тя изисква активна реакция, която признава и потвърждава неговите емоции. Не е достатъчно да се каже „Разбирам как се чувстваш“; ефективната комуникация превръща това разбиране в подкрепящи действия, като например коригиране на тона, позата или подхода, за да се създаде безопасно и успокояващо пространство.

Активно слушане
Активното слушане означава да се обърне пълно внимание на говорещия, не само да се чуят думите му, но и да се наблюдават невербалните сигнали, да се поддържа зрителен контакт и да се реагира по подходящ начин. То включва избягване на прекъсвания, предоставяне на вербални потвърждения и гарантиране, че говорещият се чувства наистина чут и разбран.

За да подобрят активното слушане, младежките работници трябва да обръщат внимание и на невербалните сигнали у своите участници. Много млади хора може да се затрудняват да вербализират емоциите си директно, но могат да ги изразят чрез езика на тялото, израженията на лицето или промените в тона. Разпознаването на тези знаци позволява на младежките работници да реагират с по-голяма чувствителност и проницателност.

Перефразиране
Перефразирането или перифразирането помага да се осигури яснота и разбиране. То включва преизказване на казаното от другия човек с различни думи, за да се потвърди разбирането и да се демонстрира активно участие. Например, ако млад човек изрази разочарование от това, че не е приет, преформулирането може да звучи така: „Звучи сякаш се чувстваш изтощен от това, че трябва постоянно да обясняваш самоличността си на другите.“ Тази техника валидира емоциите и насърчава по-нататъшен диалог.

Насочване
Насочването е практика за ясно насочване на разговор, особено когато се обсъждат сложни или чувствителни теми. То включва подготовка на слушателя за това, което предстои, осигуряване на структура и намаляване на несигурността. Например: „Преди да продължим, искам да ви уведомя, че ще ви задам няколко въпроса, за да разбера по-добре вашия опит, и можете да ми кажете дали ви е удобно да отговаряте.“ Друг полезен начин за задаване на очаквания е като се заяви: „Мога да ви помогна само от настоящето към бъдещето“, което пояснява, че разговорът е фокусиран върху движение напред, а не върху преживяването на минали травми. Този подход изгражда доверие и прозрачност в комуникацията.

Спокойно присъствие
Спокойното присъствие може да помогне за регулиране на емоциите в разговор, особено когато някой изпитва дистрес или фрустрация. Младежките работници обаче трябва да са наясно и с невербалната си комуникация, тъй като участниците често несъзнателно отразяват емоциите на околните.

Начинът, по който младежките работници използват езика на тялото, израженията на лицето и тона на гласа, влияе върху това как участниците възприемат взаимодействието. Поддържането на отворена поза, стабилен тон и успокояващо поведение може да намали напрежението и да създаде чувство за безопасност. Осъзнаването на микроизразите и несъзнателните жестове е от решаващо значение, за да се гарантира, че комуникираното послание е в съответствие с предлаганата емоционална подкрепа.

Въздействащи въпроси
Задаването на отворени, обмислени въпроси насърчава по-задълбочено размишление и помага на хората да формулират своите емоции и преживявания. Вместо да се пита „Добре ли си?“, което може да доведе до прост отговор „да“ или „не“, по-силен въпрос би бил: „Какво те тормози най-много напоследък?“ Този подход насърчава смислена дискусия и самоизследване, а не ограничава отговорите.

Положителна обратна връзка: Насърчаване или похвала?
Положителната обратна връзка трябва да се фокусира върху усилията, растежа и устойчивостта, а не върху повърхностните похвали. Вместо да казвате „Толкова си смел/а“, което може да изглежда покровителствено или пренебрежително, по-смислен подход би бил: „Наистина се възхищавам на начина, по който изразяваш емоциите си и се застъпваш за себе си.“ Насърчаването засилва позитивното поведение и самочувствието, без да оказва натиск върху нереалистични стандарти за сила или смелост.

Да бъдеш честен
Честността е ключът към изграждането на доверие и автентичност при общуване. Добре е да признаеш, когато нямаш отговор на даден въпрос. Да кажеш на участник „Не знам отговора, но с удоволствие ще обсъдя това с теб“ уверява говорещия, че е ценен и че неговите притеснения се вземат на сериозно.

По подобен начин е важно да се избягват твърдения като „Аз съм експертът...“. Въпреки че младежките работници може да имат знания и обучителен опит, те не са експертите по житейския опит на някой друг. Вместо да се представят като всезнаещи, младежките работници трябва да подхождат към разговорите с любопитство, смирение и готовност да се учат от младите хора, които подкрепят. Признаването, че „Не съм експерт по теб“, засилва идеята, че всеки

човек е най-добрият експерт в собствения си живот.
Да бъдеш честен означава също да избягваш фалшиви уверения – да признаваш предизвикателствата, като същевременно предлагаш реалистични и подкрепящи перспективи.

Метапознание
Метапознанието, или мисленето за мисленето, е ключов елемент от ефективната комуникация. То включва самосъзнание за начина, по който общуваме, разпознаване на нашите пристрастия, емоционални реакции и предположения. Практикуването на метапознание позволява на младежките работници да коригират подхода си в реално време, като гарантират, че общуването им остава ефективно, приобщаващо и емпатично. Освен това, младежките работници трябва да се ангажират с рефлексия, като непрекъснато оценяват как техните собствени пристрастия, предположения и взаимодействия оформят груповата динамика. Това им позволява да създадат среда, в която участниците се чувстват видени и чути без осъждане.

2 Дихателни техники

Дихателните техники са от съществено значение за емоционалната регулация и намаляването на стреса, както за младежкия работник, така и за младия човек. Съзнателното дишане помага за активиране на парасимпатиковата нервна система, като намалява тревожността и възстановява чувството за контрол. Някои ключови техники включват:

- **Диафрагмено дишане (дишане с корема) –** Дълбоко вдишване през носа, разширяване на корема и бавно издишване през устата, за да се насърчи релаксацията.
- **Дишане тип „кубик“ –** Вдишване за четири секунди, задържане за четири секунди, издишване за четири секунди и пауза за четири секунди преди повторение, което помага за възстановяване на фокуса и емоционалната стабилност.
- **Дишане 4-7-8 –** Вдишване за четири секунди, задържане за седем секунди и издишване за осем секунди, което забавя сърдечната честота и намалява стреса.

Когато изпитвате емоционален стрес, дихателните упражнения осигуряват незабавен и достъпен начин за саморегулиране, преди да се впуснете в по-задълбочени разговори.

3 Повишаване на вниманието

Вниманието е практиката да останеш напълно ангажиран в настоящето без осъждане. То повишава емоционалната устойчивост, като намалява свръхидентификацията с тревожни мисли и чувства. Вниманието може да се прилага в разговори чрез:

- Насърчаване на младите хора да забелязват емоциите си, без да реагират веднага.
- Подпомагане на заземяването им чрез сензорно осъзнаване (напр. забелязване на звуци, текстури или дихателни модели).
- Практикуване на неоценяващо осъзнаване, при което мислите и чувствата се признават, а не се потискат или преувеличават.

Чрез интегриране на осъзнатостта, младежките работници могат да насърчат спокойно, внимателно и нереактивно присъствие, създавайки безопасно пространство за размисъл и емоционална обработка.

4 Разговор за коучинг

Разговорът за коучинг се различава от типичната дискусия, защото се фокусира върху насочването на младия човек към себепознание и действие, а не върху предоставянето на директни съвети. Техниките за коучинг включват:

- Задаване на силни, отворени въпроси, които насърчават размисъл (напр. „Какво мислите, че би ви помогнало да се чувствате по-подкрепени?“).
- Преосмисляне на предизвикателствата, за да се изместят перспективите от пречки към възможности за учене.
- Насърчаване на самостоятелни решения, засилване на автономността и увереността.

Целта не е да се „поправи“ситуацията, а да се помогне на младия човек да изследва емоциите си, да идентифицира нуждите си и да намери свои собствени отговори с подкрепа.

5 Учене чрез преживяване

Ученето чрез преживяване е метод, който позволява на участниците активно да се включат в преживявания, които насърчават самосъзнанието, емоционалната устойчивост и решаването на проблеми. Вместо просто да слушат съвети или теоретични концепции, младите хора учат, като правят това и размишляват върху преживяванията си.

Ученето чрез преживяване следва структуриран цикъл:

Преживяване – Участие в дейност, която представлява емоционално или когнитивно предизвикателство.

Оповестяване – Изразяване на наблюдения и реакции към преживяванията.

Групова обработка – Обсъждане на динамиката на дейността.

Обобщаване – Извличане на прозрения от преживяванията.

Приложение – Планиране как да се интегрират преживяното и премисленото в реални ситуации.

Например, използването на реални сценарии или симулации позволява на младите хора да видят въздействието на своите избори в безопасна среда, което им помага да изградят устойчивост и емоционална интелигентност. Чрез размисъл и ръководени дискусии участниците интернализират уроците и развиват по-силни стратегии за справяне.

6 От емпатия към състрадание

Докато емпатията включва усещане на емоциите на другите, състраданието отива крачка напред, като признава страданието и потиква да се предприемат действия. Това разграничение е от решаващо значение при емоционално интензивни взаимодействия. Ако един млад човек е дълбоко тъжен, чистата емпатия може да накара слушателя да поеме тази тъга, което води до емоционално изтощение или бездействие. Състраданието, от друга страна, позволява на младежкия работник да остане емоционално присъстващ, да разбере болката и да реагира с грижа, без да бъде претоварен.

Например, вместо да каже: „Чувствам се толкова тъжно, че чувам това“, което отразява страданието, състрадателният отговор би бил: „Чувам колко е болезнено това за теб. Какво мога да направя, за да те подкрепя? “ Този подход признава емоцията, но се фокусира върху конструктивна подкрепа, поддържане на емоционална яснота и предотвратяване на прегаряне.

7 Огледални неврони:

Как емоционалното ни състояние влияе на младите хора?

Участниците несъзнателно отразяват емоциите и енергията на околните. Спокойното, позитивно и емоционално регулирано поведение на младежките работници създава ефект на вълната, като влияе върху цялостната групова атмосфера.

Ако фасилитаторът остане спокоен, участниците е по-вероятно да се чувстват сигурни и стабилни. Тревожността или стресът от страна на младежкия работник обаче могат да повишат емоционалното напрежение в стаята. Преди да се включат в дискусии, фасилитаторите могат да използват техники за заземяване, за да се уверят, че са в балансирано емоционално състояние. Освен това, малки промени в стойката, тона и изражението на лицето могат значително да повлияят на начина, по който младите хора възприемат пространството, като по този начин спомагат за поддържането на атмосфера на доверие и стабилност.

8 Насърчаване на осъзнатост, отговорност и самочувствие

Създаването на среда, в която младите хора осъзнават своите емоции и действия, отговорни са за своите избори и уверени в своята идентичност, е от съществено значение в дискусиите, свързани с пола. Изграждането на доверие, отчетност и взаимно уважение позволява на участниците да се включат в смислена саморефлексия и да поемат отговорност за своите преживявания.

Един от начините за насърчаване на осъзнаването е чрез насърчаване на младите хора да разпознават и изразяват своите мисли, емоции и реакции. Упражненията за рефлексия, отворените въпроси и насочените дискусии помагат на участниците да осъзнаят по-добре своите емоционални спусъци, предразсъдъци и личностно израстване. Освен това, груповата работа играе

жизненоважна роля в този процес. Работата в група осигурява безопасно пространство за себеизразяване, подкрепа от връстници и споделено решаване на проблеми. Групите позволяват на младите хора да експериментират с различни поведения и нагласи в структурирана, но гъвкава среда. Установяването на ясни групови норми и набляганeто на сътрудничеството пред конкуренцията помага за създаването на атмосфера на взаимна подкрепа.
Отговорността може да се подхранва чрез насърчаване на отчетността в дискусиите и груповата динамика. Поставянето на ясни очаквания за уважителен диалог, насърчаването на участниците да поемат отговорност за своите думи и действия и подчертаването на въздействието, което оказват върху другите, насърчава култура на уважение и ангажираност. Взаимните споразумения, при които участниците съвместно създават насоки за дискусии, спомагат за засилване на споделеното чувство за отговорност.
Самочувствието се развива, когато младите хора се чувстват видени, чути и ценени. Признаването на техния опит, признаването на техните усилия, а не само на резултатите, и предоставянето на конструктивна обратна връзка може да им даде възможност да се доверят на своите способности и перспективи.

Използването на подходи, основани на силните страни – подчертавайки личната устойчивост, постиженията и положителните качества – засилва мисленето за растеж и самочувствието.

Допълнителна информация

Справянето с емоционалните предизвикателства, свързани с пола, изисква непрекъснато учене и размисъл. Въпреки че това ръководство предоставя основни инструменти и стратегии, въпросите, свързани с пола, и емоционалната устойчивост са сложни теми, които се нуждаят от по-нататъшно проучване. Разбирането на по-широките социални, психологически и структурни фактори, които влияят върху младите хора, може да повиши ефективността на младежките работници в подкрепата им.

Литература

- Cialdini, R. B. (2006). Influence: The psychology of persuasion (Rev. ed.). Harper Business.
- Damasio, A. R. (1994). Descartes‘ error: Emotion, reason, and the human brain. Putnam.
- Davidson, R. J., & Begley, S. (2012). The emotional life of your brain: How its unique patterns affect the way you think, feel, and live – and how you can change them. Hudson Street Press.

- Dweck, C. S. (2006). Mindset: The new psychology of success. Random House.
- Jensen, E. (2005). Teaching with the brain in mind (2nd ed.). ASCD.
- Rock, D. (2008). SCARF: A brain-based model for collaborating with and influencing others. NeuroLeadership Journal, 1(1), 44–52.
- Rosenberg, M. B. (2003). Nonviolent communication: A language of life (2nd ed.). PuddleDancer Press.
- Siegel, D. J., & Bryson, T. P. (2012). The whole-brain child: 12 revolutionary strategies to nurture your child's developing mind. Delacorte Press.
- Tokuhama-Espinosa, T. (2011). Mind, brain, and education science: A comprehensive guide to the new brain-based teaching. W. W. Norton & Company.
- Valchev, R. (2009). Non-formal education

ВТОРА ЧАСТ: Сценарии на дейности

Втората част прилага на практика теориите и процесите на обучение, представени в първата. Събраните тук ресурси са предназначени да подкрепят младежките работници при планирането, улесняването и изпълнението на дейности, свързани с равнопоставеността между половете, с младите хора.

Този раздел предлага практически инструменти, които могат лесно да бъдат адаптирани към различни контексти и групова динамика, като помагат за създаването на пространства за диалог, изразяване и групово обучение. Материалите насърчават активното участие и експериментиране, като подкрепят младежките работници в превръщането на идеите, ценностите и намеренията в смислени образователни преживявания.

Как да създадем безопасна среда за учене и свободно изразяване, когато обсъждаме с младежи отношенията и равнопоставеността между половете?

Как да проведем добре занятие за равнопоставеност между половете?

♂

2GATHER

Здравей водещ на обучение на млади хора за равнопоставеност между половете,

Ще бъдеш водещ на обучение, където ще се разглеждат и обсъждат чувствителни и сложни теми, свързани с въпросите на пола и равнопоставеността. Това може да бъде спорна, поляризираща и потенциално разделяща тема дори в рамките на групата участници.

Важно е да си наясно с динамиката, която може да възникне, и също толкова важно е да разполагаш с начини и методи за намаляване на напрежението, за решаване на споровете, за разбиране на проблемите. Да водиш не е просто придържане към дневния ред; става въпрос за създаване на среда, която подхранва доверие, откритост и смислен диалог.

Предлагаме ти модел за провеждане на ефективно обучение по въпросите на пола, което ще бъде смислено и приобщаващо преживяване за всички!

Стъпка 1 →

ПОДГОТВИ СЕ (Прочети внимателно програмата на обучението)
Започни, като си съставиш ясен план. Отдели малко време, за да видиш как дейностите са разположени във времето. Не е нужно да помниш всеки детайл, но познаването на общия ход на събитията ще помогне да се придържаш към плана. Определи кои части могат да бъдат „стегнати“, ако времето изтича, или „разтегнати“, ако имаш допълнително време. По този начин ще имаш гъвкава пътна карта, за да се ориентираш лесно в семинара, като адаптираш дейностите към потребностите на групата и създаваш безпроблемни преходи между дейностите.

Стъпка 2 →

ПРОВЕРИ ОТНОВО ВСИЧКИ СЪСТАВНИ ЧАСТИ И ЕЛЕМЕНТИ НА ОБУЧЕНИЕТО
(Организирай материалите и определи как ще изглежда средата на обучение)
Преди да започнеш, провери отново всичко, увери се, че всички материали, като лепящи се листчета, маркери, плакати и др.,са готови. Организирай средата така, че да е приветлива и удобна за всички, където участниците могат да се движат свободно и да се чувстват спокойни, особено за дейности, които изискват движение. Добре подготвената среда задава тона за приобщаващ и ангажиращ семинар.

Стъпка 3 →

ОПИШИ КАКВО ИМА В ЧИНИЯТА (Постави си ясна цел)

Представи семинара както готвач, представящ специалното ястие за деня. Увери се, че участниците разбират основната цел и какво могат да очакват и да извлекат. Направи кратък преглед на ключовите теми и цели, за да знае всеки какво е насрочено за днешната сесия. Това помага да се определят ясни очаквания и фокусира вниманието на групата върху целта.

Стъпка 4 →

ПОДГОТВИ ПОЧВАТА (Определете правилата заедно)

Точно както при подготовката на плота за печене, започнете с поставянето на солидна основа. Работи с участниците, за да създадеш съвместно основните правила. Установете ключови насоки заедно – например, без прекъсвания, активно слушане без осъждане и уважение към различните мнения. Това споделено споразумение е вашата основа, гарантираща, че семинарът ще протече безроблемно и приобщаващо.

Може да се обърнеш към правилата при нужда по всяко време.

Стъпка 5 →

ДОБАВИ ЩИПКА ПОВЕРИТЕЛНОСТ (Насърчавай откритостта)

За да се чувстват участниците сигурни и готови да споделят, напомни, че споделеното по време на семинара остава в стаята и всеки може да споделя само това, което желае да сподели.

В това обучение ще бъдеш едновременно споделящ и слушател – приемай всяка роля с грижа, уважение и ангажимент за поверителност. Тази тайна съставка помага за изграждането на доверие между участниците.

Стъпка 6 →

УСТАНОВИ НАГЛАСА ЗА НУЛЕВА ТОЛЕРАНТНОСТ КЪМ РЕЧТА НА ОМРАЗАТА (Създай безопасно пространство)

Добави правило за нулева толерантност към агресивно поведение. Посочи ясно, че всяка форма на реч на омразата или дискриминационни коментари относно половата идентичност, изразяването на пола или други лични черти няма да бъдат толерирани. Така се осигурява пространство на уважение към другите, където всеки може да говори без страх от подигравки или причиняване на вреда.

Стъпка 7 →

НАПРАВИ ТАКА, ЧЕ ВСИЧКИ ДА УЧАСТВАТ

(Улеснявай приобщаващото общуване)

Увери се, че всеки участник има възможност да сподели своите мисли и идеи. Ако е необходимо, предложи методи за насочване на разговора – като например използване на предмети за започване на диалог / хвърляне на топка към следващия участник, който ще говори/, или вдигане на ръка. Подканвай по-мълчаливите участници да се изкажат и всички да могат да участват. Окуражавай участниците, подканяй ги с думи и невербално, показзвай , че слушаш активно и цениш техния принос.

Напомни на участниците наистина да се изслушват, като уважават различните гледни точки. Това помага за създаването на диалог, в който приносът на всеки е видим и оценяван.

Стъпка 8 →

ВНИМАТЕЛНО ВЪВЕЖДАЙ НОВИ ИДЕИ И ПОНЯТИЯ

Когато работиш по деликатни теми като полови стереотипи и интерсекционалност, бъди изключително внимателен. Опростявай трудните концепции и използвай подходящи примери. Преди да засягаш чувствителни теми, дай на участниците почивка, ако е необходимо. Тази подготовка помага обсъжданията да бъдат безопасни и достъпни за всички участници.

Стъпка 9 →

ВКЛЮЧИ ИНТЕРАКТИВНИ ДЕЙНОСТИ

(Поддържай ангажираността на участниците)

Поддържай семинара динамичен и ангажиращ, като предлагаш интерактивни упражнения. Тези практически дейности са маята, която помага дискусиите да са по-оживени, да се поддържа енергията и ангажираността на участниците. Ако е необходимо, добави „ледоразбивачи“или енергизиращи упражнения.

Стъпка 10 →

ВКЛЮЧИ ПРИОБЩАВАНЕ И ИНТЕРСЕКЦИОНАЛНОСТ

(Насърчавай участниците да изразяват различни мнения)

Не забравяй да водиш внимателно и уважително обсъжданията за приобщаване. Напомни, че има различни полове, културни среди и начини за възприемане на половите роли и че идентичността е многопластова. Добави, че всеки вижда света през собствените си културни призми – и че не трябва да се приема, че те са универсални.

Ако е възможно, използвайте неутрален по отношение на пола език – термини като „те/тях“ или „партньор“ помагат за създаването на по-приобщаваща атмосфера.

Стъпка 11 →

ИЗПУСНИ ПАРАТА ПРИ НАПРЕЖЕНИЕ В ОБСЪЖДАНИЯТА

(Възстанови емоционалната безопасност)

Когато провеждаш дискусиите, отчитай емоционалната сигурност на участниците. Насърчавай използването на „безопасни думи“ или сигнали, ако участниците се чувстват претоварени.

Помни, че ако получиш тревожни признания от участниците, може да се наложи да ги насочиш към съответните служби за оказване на подкрепа.

Стъпка 12 →

КОГАТО В ГРУПАТА „КИПИ“, РЕАГИРАЙ. (Управлявай груповата динамика)

Обърни внимание на груповата динамика. Следи за баланса на силите, като се увериш, че никой не доминира групата. Ако възникнат конфликти, справяй се с тях с уважение и дипломатичност, като се опитваш се да намерите решение, което отговаря на потребностите на всички участващи страни, без да фаворизираш една идея пред друга. Групата ще реши и ще намери компромиса. Ако поведението на някого те затруднявате, напомни на групата за правилата, за които сте се договорили.

Стъпка 13 →

ОПИТВАЙ И ПОПРАВЯЙ (Размисъл и обсъждане)

Покани участниците да споделят своите мисли, впечатления, виждания. Задавай въпроси като: „Какво ви направи впечатление?“ Тази рефлексия ще помогне за по-пълноценно и задълбочено обсъждане.

Стъпка 14 →

ОБЪРНИ ВНИМАНИЕ НА ВРЕМЕТО (Следи времето)

Следи времето по време на сесията и се увери, че отделяш достатъчно време за всяка точка от дневния ред, без да удължаваш твърде много дискусиите.

Стъпка 15 →

НЕ СЕ КОЛЕБАЙ ДА ВКЛЮЧИШ ДРУГИТЕ (Ако е необходимо, потърси помощ)

Ако работата ти като водещ стане изморителна или ако не можете да намериш решение на безизходицата или напрежението в групата, не се колебай да потърсиш помощ от учителя (ако сте в училище) или от самата група, като ясно посочиш нещата, които затрудняват провеждането на семинара.

Стъпка 16 →

ЗАВЪРШИ ОБУЧЕНИЕТО ПО ПОЛОЖИТЕЛЕН НАЧИН

В края на дейността младите хора може да се почувстват малко претоварени – това е знак, че са започнали да разбират как половите стереотипи подхранват неравенствата. Поздрави ги за предприемането на тази важна първа стъпка – сега те са готови да се съсредоточат върху намирането на решения и да стимулират промяната!

Стъпка 17 →

ПОИСКАЙ МНЕНИЕТО НА УЧАСТНИЦИТЕ ЗА ПРОВЕДЕНАТА ДЕЙНОСТ ИЛИ ПРЕГЛЕД (Получете обратна връзка)

Накрая получи обратна връзка чрез въпросник за оценка (или друг метод за оценка) – за предпочитане онлайн, за да намалиш използването на хартия. Оценката е от решаващо значение и позволява да провеждаш семинарите си още по-добре.

Като следваш тези правила, ще създадеш безопасно, ангажиращо и обмислено пространство за изследване на равнопоставеността между половете и ще помогнеш на участниците да си тръгнат информирани, мотивирани и готови да променят нещата. Нека воденето на групата да е приятно и да ти носи удовлетвореност – ти в крайна сметка си този, който ще направи това преживяване наистина въздействащо!

Как да създадем безопасна среда за учене и свободно изразяване, когато обсъждаме с младежи отношенията и равнопоставеността между половете?

Кратки (и не изчерпателни) съвети

за модериране на спорни въпроси в младежки семинари

♂

2GATHER

Темата за пола може да предизвика разгорещени дискусии, защото е спорен въпрос. Ако това се случи по време на семинара и напрежението между участниците се повиши, не се притеснявай – това е нормално. Също така, не се притеснявай за времето на протичане на дадена дейност; ето няколко съвета за по-добро управление на ситуацията.

Остави разговорите и обсъжданията да продължават

Остави разговора или обсъждането да продължат известно време, след което се намеси, защото има определено време за протичането на дейността. Предложи двуминутно мълчание и след това помоли всеки да отговори на следния въпрос поотделно, без да споделя отговорите си: „Защо съм толкова развълнуван?“

Напомни на участниците за приетите правила

Напомни на участниците за приетите правила и подчертай, че когато учтивостта се загуби, стойността на обсъжданията намалява. Покани ги да намерят по-спокоен начин за изразяване на мненията си.

Запази неутралност като водещ при обсъжданията и спхоровете

Като водещ опитай да се дистанцираш от темата. Не вземай страна и не се ангажирай в обсъждането. Намесвай се само, за да успокоиш противопоставянията и борбата между участниците и да поддържаш безопасна и уважителна атмосфера на общуване.

Идентифицирай и направлявай общуването и противопоставянията между лидерите на конфронтацията

Идентифицирай лидерите в конфронтацията. След като се успокоят, предложи да обсъдите темата отново. Можете да разделиш групата на по-малки групи (като се увериш, че лидерите са в различни групи) и да предложиш дискусията да продължи в тях.

Осигури уважение към всички в групата

Подчертайте, че всеки заслужава да бъде уважаван. Обясни ясно, че няма място за дискриминация или обидно поведение по време на семинара.
След тези съвети и насоки може да преминем към обзор на практическите дейности, които ще осъществяваш по време на обученията.

Първо занятие: Вкусът на равенство

Теми/проблеми	• Изследване на концепциите за пол/джендър • Полови/джендър стереотипи и равенство между половете
Целева група	15–30 години
Време	2–3 часа Възможно е дейността да се проведе в една или в две различни сесии
Цели на дейността	Всички участници: • са запознати с идеята за пол; • са способни да разпознават и признават половите/джендър стереотипи и как те могат да им повлияят; • са наясно с влиянието на своите действия върху деконструирането на половите/джендър стереотипи.
Кратко резюме на използваните активни и интерактивни методи	• Саморефлексия • Дискусия с участието на участниците/пленарна дискусия • Работа в групи • Неформално образование
Необходими специфични материали и оборудване	• Празни листчета/лепящи листчета (+ бележки за фасилитатора) – Дейност 1 • Купа – Дейност 1 • Плакат „Джендър хляб“ с раница или захарен памук/облаци – Дейност 1 • Плакат „Жена“ / Плакат „Мъж“ – Дейност 2 • Лепенки в два различни цвята (един цвят за мъж и един за жена) – Дейност 2 • Плакат „Фактор камък“ – Дейност 3 • Залепяща лента, маркери

Дейност 1 → РАЗБИРАНЕ ЗА ПОЛ/ДЖЕНДЪР

Продължителност: 1 час

Тази дейност запознава участниците с темата за пола, като им помага да изследват нейната сложност по ясен и интерактивен начин. Сесията насърчава участниците да споделят своите мисли, да изяснят недоразумения и да изградят емпатия, независимо от предишното им знания по темата. Чрез създаване на безопасно и приобщаващо пространство за обсъждане дейността цели да задълбочи разбиранията за пол/джендър, да оспори утвърдени стереотипи и да увеличи знанията за обществените очаквания и възприятия, свързани с пола.

Въведение (5 минути)

Водещите започват, като представят себе си, организацията и целите на дейността.

Като водещ, обясни на участниците, че изследването на темата за пола/джендър е важно, защото ни помага да разберем по-добре сложността на обществото и да развием критично мислене.

Дори участниците вече да са запознати с темата, този семинар ще предложи възможност да задълбочат знанията и разбиранията си.

За тези, които не проявяват интерес, подчертай, че дискусията все пак може да бъде ценна, тъй като изгражда емпатия и осведоменост за света, в който живеем.

Съвет Преди да започнеш, опитай се да разбереш доколко групата е запозната с темата за пола.

Ако групата има малко знания, фокусирай се върху въвеждането на основните понятия. Ако групата вече притежава основни знания, може да преминете към по-задълбочени дискусии и размисли.

Безопасно пространство (10 мин)

Водещият и групата трябва съвместно да създадат безопасно пространство, за да установят споделени споразумения и насоки, които ще помогнат на участниците да се чувстват комфортно, уважавани и сигурни, за да се включат пълноценно в семинара.

Инструкции за водещия/те:

- Започни с обяснение защо създаването на безопасно пространство е важно. Например:
  „В този семинар искаме всички да се чувстват комфортно, да споделят своите идеи, да задават въпроси и да се изразяват без страх от осъждане. За да направим това, трябва да се споразумеем как се отнасяме един към друг и как работим заедно. Така че нека създаем съвместно нашите групови споразумения за днес.“

- Попитайте групата: „От какво се нуждаем като група, за да се чувстваме сигурни, уважавани и подкрепени по време на този семинар?“
- Поканете участниците да споделят идеите си открито. Можете да ги подканите с въпроси, ако е необходимо:
  „Как искаме да говорим и да се слушаме един друг?“
  „Какво трябва да направим, ако се чувстваме неудобно или несигурни за нещо?“
  „Как можем да се уверим, че всички се чувстват включени и чути?“

Съвет Запиши предложенията на участниците на флипчарт, бяла дъска или голям лист хартия, където всички могат да ги видят.

Примери за основни общи правила:

- Уважавайте мненията и опита на всеки.
- Говори само един човек.
- Поверителност: Споделеното в стаята остава в стаята.
- Слушайте активно, без да прекъсвате.
- Използвайте „Аз“-изявления (говорете от собствената си гледна точка).
- Няма проблем да се откажете (не е нужно да споделяте, ако не се чувствате комфортно).

– Без осъждане или подигравки на приноса на никого.
– Бъдете отворени за учене и чуване на различни гледни точки.
– Прочетете списъка и попитайте участниците: „Има ли нещо, което бихте искали да добавите или уточните?“, „Всички ли са съгласни да спазват тези насоки?“
– Уверете се, че всички дават устно или невербално съгласие (напр. с вдигнат палец нагоре).
– Признайте, че мнението на всеки е важно и че всички ще работите заедно, за да спазвате споразуменията.
– Закачете списъка така, че да бъде видим по време на семинара като напомняне за всички.

Първа дейност: Джендър салата /салата по пол/ (40 минути)

Част 1 → Какво е пол? (10 минути)

Започни, като помолиш участниците да помислят за концепцията за пол. Може да избереш един от следните въпроси в зависимост от равнището им на осведоменост:

- „Какво е пол/джендър?“ – за млади хора, които може да не са много запознати с темата
- „Кое е първото нещо, което ви идва на ум, когато чуете думата пол?“ – за участници, които вече имат известни познания и разбиране за концепцията Участниците записват мислите си на 1-2 залепващи се листчета. Те могат да

бъдат анонимни или не, в зависимост от предпочитанията им. След като всички са написали бележките си, те ги поставят в купа и водещият ги разбърква

Част 2 → Джендър хляб (20 минути)

*Алтернативни модели за тази част от дейността можете да намерите по-долу.

Забележка Тази дейност работи най-добре с двама водещи.

1 Единият водещ бързо преглежда бележките и филтрира всяко обидно, дискриминационно или неподходящо съдържание.
2 Вторият водещ моли участниците да се редуват да четат бележките или ключовите думи. След като всяка от тях бъде прочетена:
– Увери се, че всички разбират значението.
– Помоли участниците да пояснят или споделят своите мисли, ако е необходимо.
3 След като значението е ясно, участниците поставят бележките върху визуално представяне на Джендър хляба (виж Приложение 1) или алтернативен модел „Захарен памук/Облаци“ (виж по-долу).
Ето как работи моделът:

- **Глава (Идентичност)** – Думи, свързани с това кой чувствам, че съм (полова идентичност).
- **Сърце (Привличане)** – Фрази за това към кого съм привлечен (сексуална ориентация).
- **Символ на пола (Биологичен пол)** – Думи, свързани с биологични характеристики.
- **Изразяване** – Фрази и думи, свързани с начина, по който се изразяваме.
- **Раница (Общество)** – Бележки, свързани с обществените очаквания или други.

Съвет Ако липсват определени теми, водещите могат да добавят предварително подготвени бележки, за да гарантират, че важни идеи са обхванати (напр. биологичен пол: мъж, жена, интерсексуален; идентичност: транссексуална, цисджендърна, небинарна и др.).
В края водещите могат да обобщят основните точки. Използвайте прости обяснения, за да дефинирате ключови термини, като тези, които ще намерите по-долу (ако предпочитате, можете да използвате други определения или обяснения):

- **Биологичен пол** – Физически характеристики, които определят дали даден човек е жена, мъж или интерсексуален.
- **Полова идентичност** – Вътрешното усещане на човек за това кой е. То може да съответства или да се различава от биологичния му пол.
- **Сексуална ориентация** – Към кого някой е привлечен или с когото иска връзка.
- **Изразяване на пола** – Как някой изразява пола си външно, например чрез облекло, поведение или жестове.

Приложение 1

Част 3 → Заключителна дискусия (10 минути)

Завърши дейността с групова дискусия:

- Какво ви направи впечатление по време на тази дейност?
- Как се чувствахте, като споделяте или слушате тези идеи?
- Има ли нещо, за което все още се интересувате или не сте сигурни?

Ключово послание

Обяснете, че полът е сложна и широка тема. Тази сесия не беше за даване на фиксирани дефиниции, а за изследване на собствените ни идеи и опит, за да разберем по-добре концепцията за пол.

За напреднали участници: Подчертайте, че тази работилница имаше за цел да създаде пространство за открита дискусия и размисъл, за да се задълбочи разбирането на концепцията за пола и обществото, в което живеем.

*Алтернативни модели (за „Джендър хляб“)

1 Захарен памук/Облаци

Използвайте 4 визуализации с форма на облак вместо „Полов хляб“:

- Облак 1: Идентичност
- Облак 2: Привличане
- Облак 3: Биологичен пол
- Облак 4: Изразяване и социални очаквания

2 Групиране в движение

Вместо предварително обозначени визуализации, прочетете всяка бележка на глас и помолете участниците да ви помогнат да ги категоризирате по теми (като идентичност, привличане, пол и изразяване).

Край на дейността (5 минути)

Ако тази дейност е разделена на няколко сесии, можете да спреш.

Преди да затворите, попитай участниците:

- Как мина?
- Как се чувствахте по време на цялата сесия?
- Имате ли въпроси или неща, които бихте искали да проучите по-нататък?

Напомни на участниците, че полът е широка и развиваща се тема. Създаването на пространство за открита дискусия и размисъл е от съществено значение за насърчаване на равнопоставеността между половете.

Втора дейност → Изследване на половите/джендър стереотипи

Продължителност: 1–2 часа (в зависимост от размера на групата)
Това занятие е предназначено да помогне на младите хора да разсъждават и обсъждат половите стереотипи по интерактивен начин. Чрез игри, дискусии и групови дейности участниците ще разкрият как стереотипите влияят на нашите възприятия за пола и ще се опитат да намерят начини да обсъдят и да оспорят тези идеи.

Втора основна дейност: Ръкуване с думи (30–40 минути)

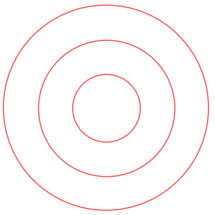
Тази дейност има за цел да започне разговор за това как обществото гледа на половите роли и стереотипи.

- **Загряващ кръг** (3–4 минути)
  Всички стоят в кръг. Като водещ, обясни правилата на играта:
  – Ще се представите, като се ръкувате и си разменяте имена. Можете да се движите свободно из стаята.
  – Забавната част? След като се срещнете с някого, вземете името му и го използвате като свое, за да се представите на следващия човек. (Например, ако Хари се срещне с Емили, Емили ще използва името на Хари, когато се представя на София.)
  – Първо ще направим пробен кръг, за да се уверим, че всички разбират правилата!

- **Истинската дейност: Изследване на пола** (3–4 минути на кръг)
  Сега, вместо да разменяте имена, ще споделяте думи или кратки изречения в отговор на конкретни въпроси.
  Въпрос от кръг 1 → „За какво се сещат хората, когато се каже ЖЕНА?“
  Въпрос от кръг 2 → „За какво се сещат хората, когато се каже МЪЖ?“

  След всеки кръг на ръкостискане и обмен на идеи, участниците записват най-интересните или запомнящи се думи/фрази на залепващи се листчета (по една дума или фраза на листче).
  Съвет Може да дадеш на всеки човек максимум 4 залепващи се листчета преди кръговете или да ги поставиш на няколко маси, така че участниците да могат свободно да ги взимат. Всеки трябва да запише поне една дума/фраза за „ЖЕНА“ и една за „МЪЖ“.

- **Събиране на думи/фрази**
  Обясни на участниците:



Приложение 2

– Ще залепите листчетата си на два постера: един за „ЖЕНА“ и един за „МЪЖ“ (за плаката виж Приложение 2).
– Заедно ще разгледаме събраните думи и фрази.
  Ще имате възможност да помислите:
– Изненадва ли ви някоя от тези думи?
– Идва ли ви на ум нещо, когато разглеждате тези фрази/думи, и можете ли да определите каква тема разглеждаме?
– И накрая, можете ли да забележите някакви полови стереотипи?
  Някои стереотипи ще се появят, някои ще бъдат по-очевидни, други по-малко, но ще бъде важно да насочите участниците към идентифицирането на стереотипите.

Съвет Ако е необходимо, изяснете на участниците разликата между стереотипи и предразсъдъци.
Стереотип – Обобщено убеждение на група хора. Стереотипите могат да бъдат или положителни (напр. „жените са грижовни“), или отрицателни (напр. „мъжете са агресивни“), или неутрални (напр. „италианците винаги ядат паста“) и често се основават на опростени или преувеличени характеристики.
Пример: „Всички тийнейджъри се бунтуват.“
Предразсъдъци – Предварително заложено мнение или отношение към група или индивид, обикновено отрицателно и неоснователно на разума или действителен опит. Предразсъдъците често водят до дискриминация.
Пример – „Не вярвам на тийнейджърите, защото винаги крият лоши неща.“
Разбирането на тези термини помага за улесняване на дискусиите и за справяне с евентуални погрешни схващания, които участниците биха могли да имат по време на дейността.

ПРИМЕРИ НА ПОЛОВИ/ДЖЕНДЪР СТЕРЕОТИПИ

– Стереотипи за мъже
  Мъжете са силни и агресивни
  Мъжете са по-рационални и по-малко емоционални
  Мъжете са по природа лидери и взимащи решения
  Мъжете са по-добри при технологични дейности и физически труд
– Стереотипи за жени
  Жените са грижовни
  Жените са по-емоционални и по-малко рационални
  Жените са по-добри при изпълняването на няколко задачи едновременно и в домакинската работа
  Жените по природа са по-добри учители и медицински сестри

Трета основна дейност: Факторът „Хвърлен камък“

(30–50 минути)

Цел на тази дейност е да се потопим по-дълбоко във въздействието на половите стереотипи и да изследваме техните последици. Дейността е свързана с предишната.

Разделете участниците на групи от по 4-5 души и обяснете:

1 Групово предизвикателство

- В малки групи (4–5 души) избери един от стереотипите, идентифицирани по-рано.
- Вашата група ще напише този стереотип в центъра на постер „Фактор хвърлен камък“ (виж Приложение 2).
  Съвет Постерът „Фактор „Хвърлен камък“ трябва да е с размер поне А3. Затова, вместо да разпечатвате Приложение 3, най-добре е да нарисувате на ръка кръговете, разпръснати навън, върху по-голям лист хартия.

2 Последствията – работа в групи* (20 минути)

- Помислете за ефектите, които този стереотип може да има на различни нива.
- Не забравяйте да запишете и докладвате последствията.
- Обърнете внимание на последствията от стереотипа, записани в кръговете. Вътрешният кръг е личното ниво, външният кръг – обществото ниво.
- Обсъдете дали има някакви връзки.
  Пример: Стереотип: „Възрастните хора не се справят добре с технологиите.“
  Последствия:

– Изключване от възможности: възрастните хора могат да бъдат пренебрегнати за работа или роли, които изискват технологични умения, което ограничава кариерното им развитие и достъпа до нови възможности.
– Пропуснат потенциал за обучение: Стереотипът може да обезкуражи компаниите или образователните институции да предоставят подходящо обучение или подкрепа на възрастните хора, като така ограничават способността им да усвояват нови умения и да се адаптират.
– Фрустрация и съмнение в себе си: възрастните хора, които се сблъскват с този стереотип, може да се чувстват разочаровани или неадекватни, когато се опитват да се ангажират с нови технологии, което води до липса на увереност.
– Разделение между поколенията: Този стереотип може да допринесе за разделение между по-младите и по-възрастните поколения, насърчавайки неразбиране и ограничавайки сътрудничеството както в социална, така и в професионална среда.

3 Споделяне и размисъл

- Всяка група споделя своите открития. Дай на всяка максимум 5 минути.
  Въпроси за обсъждане:

– Как се чувствахте по време на това упражнение?
– Изненадана ли ви нещо?
– Можете ли да идентифицирате подобни модели?
(Например, повечето стереотипи негативни ли са?)
– Как можем да оспорим тези стереотипи и техните последици?
Какво можем да направим?
Индивидуална рефлексия: Помислете дали някой от тези стереотипи ви засяга лично – или като човек, който ги преживява, или като човек, който неволно ги подсилва.
Ако в края на дейността младите хора се чувстват малко претоварени – това е знак, че са започнали да разбират как половите стереотипи подхранват неравенствата. Поздрави ги за предприемането на тази важна първа стъпка – сега те са готови да се съсредоточат върху намирането на решения и осъществяването на промяна!

***Алтернативен модел**
(за идентифициране на последствията – работа в групи)
Ако времето позволява, можете да използваш по-забавното „Световно кафене“, където групите се редуват и надграждат идеите си взаимно.
В този формат броят на групите трябва да бъде минимум. Подготви толкова маси, колкото ще бъдат групите.

- В първия кръг всяка група ще работи върху различен стереотип и след 10 минути групите ще разменят масите по посока на часовниковата стрелка.
- Всяка група, пристигаща на нова маса, може да прочете бележките на предишната група и или да добави нови последствия, или да проучи допълнително последствията, вече написани от предишната група.
- В зависимост от наличното време могат да се направят няколко кръга.

Заключение и обратна връзка (5–10 минути)

Ще завършим семинара с групова дискусия, за да споделим заключителни мисли и размисли.
Въпроси: Как ви се сториха дейностите (цялата сесия)? Какво ви направи впечатление?
Преди всички да си тръгнат, помоли участниците да попълнят кратък формуляр за оценка, за да помогнат дейността да бъде подобрена. Те могат да попълнят онлайн формуляр или, ако е необходимо, на хартия. За предпочитане е да се използва онлайн въпросникът, за да се намали използването на хартия.
Този семинар е замислен да бъде интерактивен, провокиращ размисъл и безопасно пространство за изследване на това как половите стереотипи оформят живота ни. Става въпрос за слушане, учене и споделяне на идеи, за да се оспорят несправедливите вярвания и да се създаде повече равенство за всички.

Допълнителна дейност Интегриране на интерсекционалността в семинара – Идентичност вид „Луковица“

Какво е интерсекционалност?

- Интерсекционалност е идеята, че нашите идентичности са съставени от много взаимосвързани части, които влияят на начина, по който възприемаме света. Тези части включват неща като пол, раса, възраст, класа, националност и способности.
- Интерсекционалността ни помага да разберем, че тези слоеве на идентичността не съществуват отделно – те си взаимодействат и се оформят взаимно. Например, жена, която също е от маргинализирана расова група, може да се сблъска с различни предизвикателства от жена от мнозинствена расова група.
- Важно е да се отбележи, че интерсекционалността е сложно понятие и не всичко е пряко свързано с него. Ако работите с по-млади участници, е добре да опростите темата. Целта е да се представи идеята, без да се очаква да се разгледа изцяло или изчерпателно.

Упражнение с луковица

Упражнението с луковица е прост и визуален начин за изследване на идентичността, използвайки луковицата като метафора. Точно както лукът има много слоеве, нашите идентичности също са съставени от различни слоеве. Това упражнение помага на участниците да разсъждават върху тези слоеве, като същевременно се фокусират върху пола като основна тема на семинара.

Можеш да правите упражнението с луковица по различно време от протичането му в зависимост от вашите цели:

- В началото, за да представите идеята за идентичност.
- В края, за да завършите сесията и да размислите върху протеклите обсъждания.

Вариант 1 → Упражнение с луковица за идентифициране в началото

1 Раздай шаблона с луковицата (виж Приложение 3).

2 Обясни задачата

Помоли участниците да попълнят всеки слой от лука с различни характеристики, които изграждат идентичността на човек. Например:

- Полова идентичност: цисман/цисжена/трансджендър
- Сексуална ориентация: хетеросексуална/хомосексуална/бисексуална/пансексуална
- Социално-икономически статус: богат/беден
- Раса: бял/черен

- Националност
- Миграционен произход/без миграционен произход
- Възраст: млад/стар
- Способности: с/без увреждания

За да се запази безопасността на пространството, участниците трябва да използват въображаема идентичност, а не своята собствена.

3 Обвържи дейността с фокуса върху пола/джендър

След като участниците завършат с обсъждането на идентичностите, обясни: „Нашата идентичност е съставена от много слоеве, точно като този лук. Днес ще се съсредоточим конкретно върху пола. Всички ние обаче носим други характеристики, които влияят на преживяванията ни в света и могат да направят раницата ни по-тежка.“

4 Връзка със следващата дейност

Използвай слоевете на луковицата, за да преминете към следващата дейност, като например дейността „Джеиндър салата“. Подчертай, че макар полът да е ключова част от нашата идентичност, той се пресича с други слоеве като раса, възраст или способности.

5 Допълнителна бележка по време на дейността „Джендър хляб“

По-късно в работилницата, когато обсъждате стереотипи, се върнете към луковицата. Обясни как слоевете на идентичността допринасят за тежестта на „раницата“ от очаквания, които човек носи върху поради стереотипи.

Вариант 2 → Дейност „Луковица“ в края

1 Раздай шаблона с луковицата

Обясни, че той представлява различните слоеве на идентичността на човек.

2 Разясни задачата.

„Днес се фокусирахме върху пола и как той оформя нашите преживявания и стереотипи. Но полът е само една част от това кои сме. Както луковицата на лука, нашите идентичности имат много пластове.“

3 Време за рефлексия

- Нека участниците да помислят за собствените си идентичности и да попълнят пластовете на лука с характеристики като:

– Полова идентичност
– Сексуална ориентация
– Социално-икономически статус
– Раса
– Националност
– Миграционен произход/без миграционен произход
– Възраст
– Способности: със/без увреждания

- Напомни на участниците, че те не са длъжни да споделят написаното.

4 Заключение

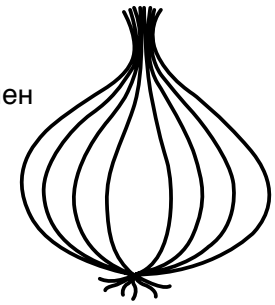
Завърши упражнението, като насърчиш участниците да разсъждават върху

това как тези слоеве на идентичност взаимодействат. Например: „Нашият пол е само един слой от това кои сме. Други части от нашата идентичност, като възраст, раса или способности, също могат да оформят начина, по който възприемаме света, възможностите ни и как другите ни виждат.“

Ключови моменти за водещия

- Поддържай безопасната среда на обучението. Ако е необходимо, насърчавай използването на въображаеми идентичности от участниците, за да избягнат чувството на неудобство.
- Подчертай, че макар семинарът да се фокусира върху пола, интерсекционалността ни напомня, че нашите идентичности са съставени от много взаимосвързани слоеве.

Защо упражнението „Луковица“ е важно?



Приложение 3

Упражнението „Луковица“ позволява на участниците да разсъждават върху сложността на идентичността по достъпен и ангажиращ начин. То подчертава, че макар полът да е важен слой, други аспекти на идентичността – като раса, класа или способности – могат да добавят дълбочина на нашите преживявания. Чрез въвеждане на интерсекционалност по този начин, участниците могат по-добре да разберат как различните слоеве на идентичността влияят върху стереотипите, очакванията и откриващите се пред тях възможности.

Второ занятие: Да постигнеш мечтите си: преодоляване на препятствията

Теми/проблеми	Неравенство между половете, пропаст в мечтите
Целева група	15–30 години
Необходимо време	часа
Цели на дейността	• Да се задълбочи разбирането за неравнопоставеността между половете в живота и на работното място. • Да се задълбочи разбирането как малките действия, които можем да предприемем, помагат в борбата срещу неравнопосставеността между половете • Да се разпознаят привилегиите, основани на пола • Да се повиши осведомеността за личните привилегии и тяхното въздействие. • Да се развие емпатия и критично мислене относно неравнопоставеността между половете.
Кратко резюме на използваните активни и партиципативни методологии. Използваните методологии включват:	• Учене чрез преживяване • Групова работа и сътрудничество • Визуални и интерактивни методи • Насочена дискусия и обсъждания • Решаване на проблеми и критично мислене
Всички необходими специфични материали и оборудване	• Големи листове хартия • Маркери • Разпечатано Приложение 4 (4 копия) • Разпечатано Приложение 5 • Цветни моливи • Самозалепващи се листчета
Необходими преди работилницата	• Този шаблон е предназначен за групи от 10–20 участници. Адаптирай дейностите според размера и възрастта на групата. • Събери основна информация за групата, преди да започнете обучението. • Провери запознатостта на групата с пола и неравнопоставеността между половете: – Ако знанията им са ограничени → започни с обясняване на основни понятия. – Ако основните понятия вече са известни → преминете към по-задълбочени дискусии и размисли. • Бъди ясен относно ролята си: ти се водещ, а не експерт по темата. Трябва да познаваш темата и да предвиждаш какво може да възникне по време и като резултат от обсъжданията, но е невъзможно да се подготвиш за всичко – областта е твърде широка. Не винаги е необходимо да имаш „правилния“ отговор; често е по-ценно да насочваш дискусията и да предлагаш идеи за размисъл.

Въведение (5 минути)

Представи себе си, организацията и целите на дейността. Като водещ, обясни на участниците, че темата на тази дейност е важна, защото помага да разберем по-добре сложността на отношенията в обществото и да развием критично мислене. „Днес ще говорим за нещо, което засяга всички нас – привилегии, власт и възможности, които имаме в живота. Може би не винаги го забелязваме, но начинът, по който се отнасят с нас другите и шансовете, които получаваме, могат да зависят от неща като нашия пол, произход или етническа принадлежност и др. Тази дейност дава шанс да помислим за тези неща, да споделим идеи и да се учим един от друг. Тя помага да разберем по-добре сложността на обществото и да развием критично мислене. Тук няма грешни отговори – всичко е въпрос на това да бъдем открити към другите участници и към проблемите, да слушаме и да опитваме да разбираме различните гледни точки. Нека да се уважаваме и да изследваме тези теми заедно!“

Обясни, че в тази дейност се фокусираме върху една част от живота, която е заетостта / професионалното развитие/, защото е по-лесна и по-разбираема за всички, но не искаме да свързваме понятието за успех в живота само с понятието за работа (или кариера).

Безопасна среда на обучение (10 мин)

Водещият и групите трябва съвместно да създадат безопасна среда за учене, да установят споделени общи правила за работа и за отношение между участниците, които ще им помогнат да се чувстват по-добре и по-сигурно в групата, да уважават другите и да бъдат уважавани от тях.

Указание за водещия:

- Започни, като обясниш защо създаването на безопасно пространство е важно. „В този семинар искаме всички да се чувстват добре, когато споделят своите идеи, да задават въпроси и да се изразяват без страх от осъждане. За да направим това, трябва да се споразумеем как се отнасяме един към друг и как работим заедно. Така че нека съвместно създадем нашите групови правила.“
- Попитайте групата: „От какво се нуждаем като група, за да се чувстваме сигурни, уважавани и подкрепени по време на този семинар?“
- Покани участниците да споделят открито идеите си. Можете да ги подканиш с въпроси, ако е необходимо:
  Как искаме да говорим и да се слушаме един друг?
  Какво трябва да направим, ако се чувстваме неудобно или несигурни за нещо?
  Как можем да се уверим, че всички се чувстват включени и чути?

Съвет Запиши предложенията на участниците на флипчарт, бяла дъска или постер, за да бъдат видими за всички.

Примерни общи правила

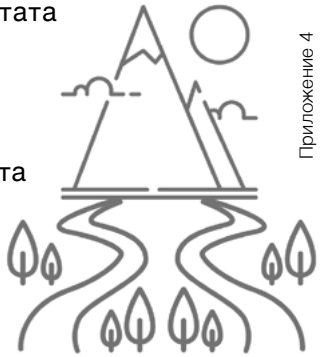
- Уважавайте мненията и опита на всеки.
- Говори само един човек.
- Поверителност: Споделеното в стаята остава в стаята.
- Слушайте активно, без да прекъсвате.
- Използвайте „аз“-изявления (говорете от собствената си гледна точка).
- Няма проблем да се откажете (не е нужно да споделяте, ако не се чувствате комфортно).
- Без осъждане или подигравки на приноса на никого.
- Бъдете отворени за учене и чуване на различни гледни точки.

– Прочети списъка и попитай участниците: „Има ли нещо, което бихте искали да добавите или уточните?“, „Всички ли са съгласни да спазват тези правила?“
– Увери се, че всички са съгласни (например чрез гласуване с палец нагоре).
– Посочи, че това са правилата на групата и че всички ще работите заедно, за да ги спазвате.
– Закачи листа с основните правила на стената в стаята, така че да е видим през цялото време за всички.

Основна дейност: Планината на мечтите (40 минути)

За какво става дума?

Разликата в мечтите е разликата между момичетата и момчетата в това как си представят своите способности и бъдещи възможности. Разликата в мечтите е изследвана във връзка с това как културните послания, медийното представяне, образованието и семейните очаквания формират възприятията на младите хора за това, което могат да постигнат. Изследванията показват, че момичетата на петгодишна възраст могат да започнат да вярват, че определени умения или лидерски роли „не са за тях“, което може да повлияе на тяхната увереност, кариерни стремежи и участие в различни области, докато растат.



Приложение 4

→ https://shopping.mattel.com/it-it/pages/barbie-dream-gap

Цел

- Да се изследват бариерите, пред които са изправени различните полове при постигането на мечтаната работа и да се поразсъждава върху системните предизвикателства.
- Да се покаже как полът и привилегиите са взаимосвързани.

Инструкции

1 Раздели участниците на четири групи и им задай различни профили:
Група A–B: Вие сте жена.
Група C–D: Вие сте мъж.

2 Раздай разпечатано копие на Приложение 4 на всяка група (или го покажи и помоли групите да нарисуват планина на празен лист хартия).

3 Обясни дейността:
Всяка група споделя една и съща цел – да изкачи планината и да достигне мечтаната си работа. Изберете една и съща мечтана работа за поне 2 групи с различен пол. Ето някои примери: Главен изпълнителен директор на голяма фирма, Професионален разработчик на видеоигри, Възпитател в детска градина за малки деца (МОЛЯ, ОБЪРНЕТЕ ВНИМАНИЕ: ако във вашата страна тези работни места не са подходящи за постигане на целта на дейността, моля, не се колебайте да ги промените).
По пътя те трябва да идентифицират и запишат (на стикер) бариерите или препятствията, с които може да се сблъска определеният им профил.

*Алтернативно предложение: Всяка група споделя една и съща цел – да изкачи планината и да постигне мечтата си. Всички могат да изберат или мечтана работа (да станат актьор/актриса, президент, кмет, главен изпълнителен директор...), или дори мечта като пътуване по света. Важно е мечтата да е еднаква за всички групи.

4 Съвет за участниците: Обмисли фактори като стереотипи, условия на труд, обществени очаквания и системни предизвикателства, които биха могли да затруднят постигането на мечтите им.
Примери за стереотипи: „Момичетата са твърде емоционални за лидерски роли.“; „Мъжете трябва да са тези, които изкарват прехраната на семейството.“
Примери за системни предизвикателства: Неравен достъп до качествено образование за маргинализираните общности; Липса на достъп до капитал и възможности; Неравенство в богатството; Стигматизация на психичното здраве; Икономическа нестабилност, при която работниците нямат социални придобивки и сигурност на работното място.

5 След това групите ще поставят идентифицираните от тях бариери по пътя си към върха на планината.

6 След като приключат и залепят листчетата към планината, дай на всяка група ново препятствие/характеристика на профила, който играят (едно за група) и им дай няколко минути да помислят върху него. Ако е възможно, опитай се да намериш характеристика, която може да създаде конфликт с работата (напр. далтонизъм за разработчик на игри).

Ето списък с примери: дислексия, самотен баща/майка на 2 деца, произход от селски район, мигрантски произход, мюсюлманска религия (носене на хиджаб за жените), използване на инвалидна количка.

Последната част има за цел да представи малко концепцията за интерсекционалност.

7 След като груповата работа приключи, участниците ще представят своите мечтани планини на останалата част от групата.

Въпроси за обсъждане в групата

- Какво казват хората?
- Какво се случва в училище?
- Какво виждате в медиите?
- Какви правила или системи могат да пречат?

Въпроси за дискусия

- Какво забелязвате относно бариерите? Различни ли са те в зависимост от пола?
- Справедливи ли са тези бариери? Защо или защо не?
- Как мислите, че чуването на „не можеш“, влияе на нечия увереност, мотивация или мечти?
- Кои са бариерите, които могат да повлияят на възможността ми да сънувам този сън?
- Има ли определени кариери или дейности, които хората смятат, че са „за момчета“или „за момичета“?
- Забелязали ли сте някога разлики в начина, по който хората говорят за мечтите на момчетата и момичетата?
- Има ли определени мечти, които хората смятат, че са само за момчета или само за момичета? Защо?
- Какво чуват момчетата/момичетата за това, което трябва или не трябва да правят?
- Кой или какво може да затрудни някого да следва мечтата си?

Допълнителни теми за дискусия

- Зависят ли личните ви кариерни цели от пола ви? Помислете върху това.
- Кои бариери влияят върху способността ви да мечтаете за определена кариера?
- Някой в живота ви подкрепял ли е или оспорвал мечтата ви? Как това ви е оформило?

Тези бариери са част от така наречената „пропаст в мечтите“ – разликите в това как обществото подкрепя мечтите на момчетата и момичетата и техните шансове да мечтаят смело. Но ние можем да променим това!

Заключителна дейност: Световно кафене (15–20 минути)

Нужни са три маси (масичка A = за лична промяна – масам; B = за подкрепа на хора, за които се грижа; маса; C = за промяна на обществото – ПРИЛОЖЕНИЕ 5) и раздели групата на три. Помоли участниците да напишат отговорите на таблиците.
Методът „Word Café“ (работете в групи; отделете 5 до 7 минути на всяка маса; След като приключите на една маса, можете да преминете към следващата. Не е необходимо да стоите във фиксирана група или да сменяте масите в определено време)

Предложения за многократно обсъждане

- Индивидуална = саморефлексия (Какви очаквания са поставени към мен заради моя пол? Какви предразсъдъци или стереотипи имам лично аз? Как те влияят на начина, по който виждам себе си и другите? Какви малки стъпки мога да предприема, за да ги преодолея?)
- Как мога да подкрепя някой друг в желанието да оспори или да преодолее стереотипите, утвърждаващи неравенства и различия? (Как мога да насърча приятели или връстници да поставят под въпрос стереотипите? Какво мога да направя, за да подкрепя някой, който иска да наруши правилата или да излезе отвъд традиционните роли? Как мога да им бъда съюзник във всекидневни ситуации?)
- Какво трябва да се промени в обществото, за да може човек да бъде свободен (Какво трябва да се промени в обществото, за да може всеки да се чувства свободен да бъде себе си? Как могат да допринесат повишаването на осведомеността, образованието или политическите действия? Каква роля могат да играят младите хора в тези преобразувания и промени?)

За да помогнеш на работата на групата
Попитай какви стратегии биха могли да бъдат полезни за преодоляване на бариерите, препятствията, които поставихме в нашите планини. Насърчи участниците да разсъждават върху стратегии, които могат да бъдат приложени както на лично ниво (във всекидневието), така и на обществено ниво (например, ако се споменава конкретна регулация).

- Какво можем да направим като индивиди или общност, за да гарантираме, че всеки може да мечтае свободно?
- Как бихме могли да помогнем на някого да преодоля тези препятствия? Какво бихте могли да кажете или направите, за да се справите с тези бариери?

Начини за справяне с бариерите:
Използвай позитивен език: вместо „Това не е за теб“, опитайте „Ако това е твоята мечта, действай!“
Сподели истории за успех: кой вече прави това, за което мечтаете? Тяхната история = вашето вдъхновение!
Постави под въпрос стереотипите: Когато чуете „момичетата/момчетата не могат...“, попитайте „Кой казва това?“

След като времето за световното кафене приключи и след като всички групи са преминали през трите маси, прочети някои от бележките пред всички и специално подчертай „простите действия“, които могат да променят нещата. Завършете дейността, като покажете видеото на Чолитас:
→ https://www.youtube.com/watch?v=j1H47Uq4X0c

Ако все още има време, можете да направите кратка оценка на дейността. Раздай листчета на участниците (ако е възможно, без да ги споменаваш, дай един цвят на жените участнички, а друг на мъжете) и ги помоли да запишат поуките, които са извлекли от тази дейност.

Трето занятие: Открийте – привилегиите, властта и пътищата, които поемаме

Обхванати теми/проблеми	Интерсекционалност, привилегии и системни неравенства
Целева група	15–30 години
Необходимо време	2,5 часа
Цели на дейността	• Да се задълбочи разбирането за интерсекционалността и неравнопоставеността между половете в живота и кариерата. • Да се задълбочи разбирането за това как множеството идентичности оформят преживяванията и личността на човек. • Да се разпознаят структурните бариери, пред които са изправени различните групи, и тяхното кумулативно въздействие. • Да се повиши осведомеността за личните привилегии и тяхното въздействие. • Да се развие емпатия и критично мислене относно социалните неравенства.
Кратко резюме на използваните активни и партиципативни методологии.	• Учене чрез преживяване • Групова работа и сътрудничество • Ролеви игри и симулация • Визуални и интерактивни инструменти • Насочвана дискусия и размисъл • Решаване на проблеми и критично мислене
Всички необходими специфични материали и оборудване	• Балони, Големи листове хартия, Маркери, Разпечатано приложение 4 (4 копия), Разпечатано приложение 6 (за всеки участник), Цветни моливи, Самозалепващи се листчета
Необходими преди семинара	• Този шаблон е предназначен за групи от 10–20 участници. Адаптирайте дейностите си според размера и възрастта на групата. • Съберете основна информация за групата, преди да започнете. • Проверете познаването на групата с пола и неравенството между половете: – Ако знанията са ограничени → започнете с основни понятия. – Ако основите вече са известни → преминете към по-задълбочени дискусии и размисли. • Бъдете ясни относно ролята си: вие сте фасилитатори, а не експерти по темата. Трябва да познавате темата и да предвидите какво може да се появи от групата и нейните дискусии, но е невъзможно да се подготвите за всичко – областта е твърде широка. Не винаги е необходимо да имате „правилния“ отговор; често е по-ценно да насочвате дискусията и да предлагате идеи за размисъл.

Въведение (5 минути)

Представи себе си, организацията и целите на дейността. Като водещ, обясни на участниците, че темата на тази дейност е важна, защото помага да разберем по-добре сложността на отношенията в обществото и да развием критично мислене.

„ Днес ще говорим за нещо, което засяга всички нас – привилегии, власт и възможности, които имаме в живота. Може би не винаги го забелязваме, но начинът, по който се отнасят с нас другите и шансовете, които получаваме, могат да зависят от неща като нашия пол, произход или етническа принадлежност и др. Тази дейност дава шанс да помислим за тези неща, да споделим идеи и да се учим един от друг. Тя помага да разберем по-добре сложността на обществото и да развием критично мислене. Тук няма грешни отговори – всичко е въпрос на това да бъдем открити към другите участници и към проблемите, да слушаме и да опитваме да разбираме различните гледни точки. Нека да се уважаваме и да изследваме тези теми заедно!“

Обясни, че в тази дейност се фокусираме върху една част от живота, която е заетостта / професионалното развитие/, защото е по-лесна и по-разбираема за всички, но не искаме да свързваме понятието за успех в живота само с понятието за работа (или кариера).

Безопасна среда на обучение (10 мин)

Водещият и групите трябва съвместно да създадат безопасна среда за учене, да установят споделени общи правила за работа и за отношение между участниците, които ще им помогнат да се чувстват по-добре и по-сигурно в групата, да уважават другите и да бъдат уважавани от тях.

Указание за водещия

- Започни, като обясниш защо създаването на безопасно пространство е важно. „В този семинар искаме всички да се чувстват добре, когато споделят своите идеи, да задават въпроси и да се изразяват без страх от осъждане. За да направим това, трябва да се споразумеем как се отнасяме един към друг и как работим заедно. Така че нека съвместно създадем нашите групови правила.“
- Попитайте групата: „От какво се нуждаем като група, за да се чувстваме сигурни, уважавани и подкрепени по време на този семинар?“
- Покани участниците да споделят открито идеите си. Можете да ги подканиш с въпроси, ако е необходимо:
  Как искаме да говорим и да се слушаме един друг?
  Какво трябва да направим, ако се чувстваме неудобно или несигурни за нещо?
  Как можем да се уверим, че всички се чувстват включени и чути?

Съвет Запиши предложенията на участниците на флипчарт, бяла дъска или постер, за да бъдат видими за всички.

Примерни общи правила

- Уважавайте мненията и опита на всеки.
- Говори само един човек.
- Поверителност: Споделеното в стаята остава в стаята.
- Слушайте активно, без да прекъсвате.
- Използвайте „аз“-изявления (говорете от собствената си гледна точка).
- Няма проблем да се откажете (не е нужно да споделяте, ако не се чувствате комфортно).
- Без осъждане или подигравки на приноса на никого.
- Бъдете отворени за учене и чуване на различни гледни точки.

– Прочети списъка и попитай участниците: „Има ли нещо, което бихте искали да добавите или уточните? „Всички ли са съгласни да спазват тези правила?“
– Увери се, че всички са съгласни (например чрез гласуване с палец нагоре).
– Посочи, че това са правилата на групата и че всички ще работите заедно, з а да ги спазвате.
– Закачи листа с основните правила на стената в стаята, така че да е видим през цялото време за всички.

Раздвижващо упражнение: Балони на привилегии

(15–20 минути)
Цел: Да помогнете на участниците да усетят как привилегията влияе върху успеха и лекотата на участие.

Инструкции

1 Раздай по един балон на участник (или малка група участници).
2 Задай произволни ограничения на всеки участник (или малка група участници), като например:

- Може да използвате и двете си ръце.
- Може да използвате само едната си ръка.
- Може да използвате само краката си и трябва да държите ръцете си зад гърба си.
- Не може да се движите от мястото си (но може да използвате ръце и крака).

Не казвай на другите групи какви ограничения имат останалите участници. Съобще тези ограничения поотделно на участниците или на всяка малка група, която ще участва в играта. Те ще ги открият по-късно, като... отговори на въпроси за обсъждане.

Протичане на дейността

Участниците (или малки групи от участници) се опитват да задържат балона си във въздуха, като спазват определените им ограничения (2–4 минути).

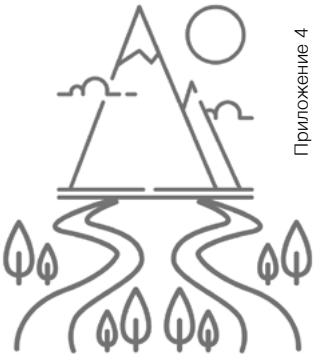
Въпроси за обсъждане

1 Как се чувствахте по време на дейността?
2 Имаше ли нещо трудно?
3 Забелязахте ли някакви разлики между вас и другите играчи?
4 Изпитахте ли някакви ограничения?
5 Повечето дадени ви действия направиха ли задачата по-лесна? Някои имаха ли по-голям шанс за успех? Защо?
6 Привилегия ли беше да можеш да използваш и двете си ръце?
7 Какво според вас е привилегия (като цяло)? Можете ли да дадете примери?
8 Всички ли имаме едни и същи привилегии в живота?
9 Привилегиите създават ли сила? Създават ли отговорност?

Основни изводи

- Привилегиите предоставят предимства, които другите може да нямат.
- Някои ограничения са видими, докато други са скрити.
- Осъзнаването на привилегиите насърчава емпатията и приобщаването

Основна дейност: Планината на мечтите (40 минути)



Приложение 4

Разликата в мечтите е разликата между момичетата и момчетата в начина, по който си представят своите способности и бъдещи възможности. Разликата в мечтите е изследвана във връзка с това как културните послания, медийното представяне, образованието и семейните очаквания оформят възприятията на децата за това, което могат да постигнат. Изследванията показват, че момичетата на петгодишна възраст могат да започнат да вярват, че определени умения или лидерски роли „не са за тях“, което може да повлияе на тяхната увереност, кариерни стремежи и участие в различни области, докато растат.
За по-задълбочено проучване → https://shopping.mattel.com/it-it/pages/barbie-dream-gap

Цел

- Да се проучат бариерите и пречките, пред които са изправени различните групи при постигането на мечтаните си работни места, и да се разсъждава върху системните предизвикателства.
- Да се покаже как различните привилегии са взаимосвързани.
- Да се илюстрира как властта зависи от множество фактори и как може да се променя при малки промени в обстоятелствата.

Инструкции

1 Раздели участниците на четири групи и им задай различни профили:
Група A: Вие сте жена.
Група B: Вие сте мъж.
Група C: Вие сте жена и допълнително изберете още две характеристики (за предпочитане познати).
Група D: Вие сте мъж и допълнително изберете още две характеристики (за предпочитане познати).

- Избор на характеристики (идентичност):
Мигрантски произход / Без мигрантски произход; Чернокож / Бял;
Селски / Градски; Висок / Среден / Нисък (социално-икономически статус);
Хомосексуален / Хетеросексуален /; Начално / Средно / Висше образование

2 Раздайте разпечатано копие на Приложение 4 на всяка група (или го покажете и помолете групите да нарисуват планина на празен лист хартия).

3 Обяснете дейността: Всяка група споделя една и съща цел – да изкачи планината и да постигне мечтаната си работа (изберете една и съща мечтана работа за всички групи: да станете актьор/актриса, президент, кмет, главен изпълнителен директор на голяма фирма...). По пътя обаче те трябва да идентифицират и запишат (на залепващо се листче) бариерите или препятствията, с които може да се сблъска определеният им профил.

*Алтернативно предложение: Всяка група споделя една и съща цел – да изкачи планината и да постигне мечтата си. Всички те могат да изберат или мечтана работа (да станат актьор/актриса, президент, кмет, главен изпълнителен директор на голяма фирма...), или дори мечта като пътуване по света. Важно е мечтата да е една и съща за всички групи.

4 Съвет за участниците: Обмислете фактори като стереотипи, условия на труд, обществени очаквания и системни предизвикателства, които биха могли да затруднят постигането на мечтите им.
Примери за стереотипи: „Момичетата са твърде емоционални за лидерски роли.“; „Мъжете трябва да са тези, които изкарват прехраната на семейството.“
Примери за системни предизвикателства: Неравен достъп до качествено образование за маргинализираните общности; Липса на достъп до капитал и възможности; Неравенство в богатството; Стигматизация на психичното здраве; Икономическа нестабилност, при която работниците нямат социални придобивки и сигурност на работното място.

5 След това групите ще поставят идентифицираните от тях бариери по пътя си към върха на планината.

6 След като груповата работа приключи, участниците ще представят своите мечтани планини на останалата част от групата.

Въпроси за обсъждане – дискусия

- Какво забелязвате относно бариерите? Различават ли се в зависимост от пола?
- Различават ли се в зависимост от други характеристики (идентичности), които сте избрали (мигрантски произход/раса/сексуална ориентация и др.)?
- Справедливи ли са тези бариери? Защо или защо не?
- Как мислите, дали слушането постоянно на посланието „не можеш“ влияе на нечия увереност, мотивация или мечти?
- Какво можем да направим, за да преодолеем тези бариери (индивидуално и като общество)?

Допълнителни въпроси за обсъждане

- Зависят ли личните ви кариерни цели от вашия пол? Помислете върху това.
- Кои бариери влияят на способността ви да мечтаете за определена кариера?
- Някой в живота ви подкрепял ли е или е оспорвал мечтата ви? Как това ви е оформило?

Заключителна дейност: „Цвете на възможностите“ (15–20 минути)

Приложение 6

Цел

- Да се покажат властовите отношения в общ“ството.
- Да се покаже как различните привилегии са взаимосвързани.
- Да се илюстрира как властта зависи от множество фактори и как може да се променя при малки промени в обстоятелствата.

Обяснение на „Цветето на възможностите“

- Цветето на въззможностите представлява привилегии и дискриминация в европейското общество.
- Вътрешните венчелистчета представляват структурно привилегировани групи.
- Външните венчелистчета представляват структурно дискриминирани групи.

Не става въпрос за лични чувства на привилегия, а за достъп до ресурси, власт и обществено признание.
Цветето на възможностите представлява общи позиции на привилегии и неравностойно положение в обществото, но не определя индивидуалните способности, силни страни или перспективи за растеж. Струва си да се подчертае, че дори хората в по-малко привилегировани позиции могат да черпят сила от своя опит и да постигнат успех.
Освен това, тези в по-привилегировани позиции носят отговорност към другите в обществото – особено към тези в по-трудни ситуации – и че взаимната подкрепа и солидарност са от съществено значение.

Инструкции

1 Дай на всеки участник по едно разпечатано копие на приложение 6 и обяснете, че това е индивидуално упражнение. Обясни, че участниците могат, но не са задължени да показват своята Сила на цветето на другите. След упражнението, участниците запазват своите Сили на цветето като напомняне за уникалното си положение в обществото.

2 Помолете участниците да отбележат всяко венчелистче с цвят:

a Вътрешно венчелистче = Ако принадлежите към привилегирована група.

b Външно венчелистче = Ако принадлежите към непривилегирована или дискриминирана група.

c Допълнителни венчелистчета = Ако вашата идентичност не се вписва точно в тези категории, не се колебайте да добавите свои собствени.

Рефлексия

Под „Цветето на възможностите“ всеки участник допълва изречението: „Силата на цветето“ ми дава силата да…“

Ако има достатъчно време за дискусия, можете да я насърчите, като задавате въпроси като

Как се чувствам относно резултата?

- Какво е чувството да бъда във вътрешната/външната група?
- Какво влияние оказва моята позиция върху избора ми на кариера/кариерна позиция/мечтана работа?
- Дава ли ми специална сила или отговорност?
- Какви допълнителни категории попълних?
- Какви въпроси възникнаха?

Препратка

„Цвете на възможностите“ е метод, вдъхновен от материали за антирасистко образование и е доразвит в рамките на проекта 2ghater.

Виж например: Europahaus Aurich und Anti-Bias-Werkstatt (Hrsg.) 2007. Methodenbox «Demokratie lernen und Anti-Bias-Arbeit».

or: Anti-Bias Werkstatt (2007). Power Flower:

→ https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf.

Как да създадем безопасна среда за учене и свободно изразяване, когато обсъждаме с младежи отношенията и равнопоставеността между половете?

Ръководство за създаване на представление Silent Play®

2GATHER

Това ръководство предлага практически съвети за подготовка и провеждане на представление SilentPlay®, от техническата подготовка до управлението на групата в последната фаза.

SilentPlay® е част от 2GATHER като методология за провеждане на дискусии с млади хора относно равенството между половете и за иницииране на допълнителни образователни, артистични и интерактивни дейности по темата. Неговият включващ и интерактивен формат активно ангажира участниците на физическо, емоционално и междуличностно равнище, като създава безопасно пространство, където възпиращите бариери намаляват и сложни социални проблеми могат да бъдат изследвани и обсъждани чрез преживяване.

SilentPlay® Echoes of Choices е създаден чрез колективен процес, включващ фасилитатори и младежки работници, и е реализиран от двама артисти Карло Пресото и Паола Роси (La Piccionaia). Тематичният фокус е равенството между половете. Преживяването се развива на пет етапа и се изгражда около седем ключови думи: Избор, Привилегия, Стереотипи, Власт, Споделена отговорност, Интерсекционалност и Промяна. Тези понятия не са представени като дефиниции или теоретично съдържание, а като преживявания, предназначени да резонират с личните истории и житейски опит на участниците, стимулирайки размисъл и диалог.
Silent Play® е регистрирана търговска марка, собственост на Центъра за театрално производство La Piccionaia.

Искате да изпълните „Echoes of Choices“ Silent Play®?
Нуждаете ли се от оборудване?

- Ако живеете в Австрия, свържете се със Südwind Vorarlberg на vbg@suedwind.at
- Ако живеете в България, свържете се с Open Education Centre на opendencen@gmail.com
- Ако живеете в Италия, свържете се с Progettomondo на educazione@progettomondo.org или La Piccionaia на progetti@piccionaia.org
- Ако живеете в Полша, свържете се с Czart на czart@czart.org
- Ако живеете в Испания, свържете се с Madre Coraje на educacion@madrecoraje.org

Какво представлява представлението Silent Play®?

Представлението Silent Play® е завладяващо театрално и разказвателно преживяване, при което публиката носи безжични слушалки, през които получава гласове, звуци, музика и инструкции. По този начин участниците се превръщат в главни герои на пътешествие, което се развива в реално пространство – зала, градско пространство, парк, природно пространство – трансформирано от звук

в невидима сцена. Чрез комбинация от аудио разказ, музикални предложения и движение в пространството, участниците изпитват двойното възприятие за това да бъдат в ежедневната реалност и едновременно с това в поетично и въображаемо измерение. Silent Play® естествено отваря пространство за дискусия, обсъждане и последващи действия. В края на представлението е отделено време за споделяне на мисли, емоции и преживявания, като се подкрепя груповият диалог и се помага на участниците да свържат преживяването с всекидневието си и с по-широката социална динамика, свързана с равенството между половете. Ръководство за създаване на представление Silent Play®.

Как бе създадена Silent Play®

Техниката Silent Play® е замислена през 2010 г. от Карло Пресото, актьор, режисьор и театрален треньор. Идеята възниква от станалата възможна среща на театър и радио с новите технологии: възможността за предаване на записан текст чрез слушалки открива нов начин за правене на театър, при който няма традиционна сцена или публика, а споделено пространство, в което самите зрители се превръщат в изпълнители. Silent Play® е вдъхновен от преживяванията на разказване на истории с водач и градски разходки, но ги обновява с театрална драматургична структура и креативно използване на звуковия пейзаж. Представленията Silent Play® се поставят в голямо разнообразие от контексти, включително:

- Театър и сценични изкуства: като иновативна форма на сценично изпълнение, която води публиката да преживее градовете и пейзажите като разказвателни места.
- Образование: в училища, с деца и млади хора, като инструмент за творческо изследване, слушане и свързване с пространството.
- Музеи и културно наследство: за обогатяване на исторически или натуралистични места с потапящи разкази, които съчетават информация и внушение.
- Социални и обществени събития: за създаване на колективни преживявания на памет, участие и размисъл в обществени пространства.
- Фестивали и градски проекти: като практики на активно гражданство и символично преосмисляне на територията.

Аудио стандарти

Аудио файловете на Silent Play® са в mp3 формат 128kbs. Те са записани с честота на семплиране 48000hz. Заглавието на всяка песен съдържа пореден номер и текст, указващ съдържанието (01 Стълбищен арх).

Как да проведете представлението?

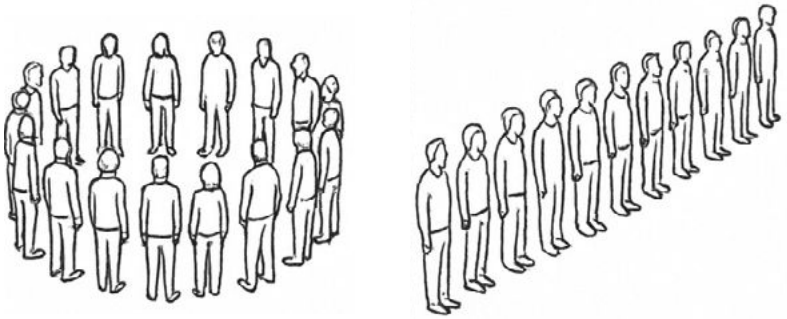
Стъпка 1 → Подготовка на оборудването

Преди да започнете, уверете се, че оборудването е готово и работи:

- Слушалки: проверете дали всички са заредени. Тествайте ги, за да проверите силата на звука и качеството на звука. Вижте ръководството за употреба.
- Предавател: уверете се, че е зареден. Проверете дали каналът е настроен правилно и дали сигналът е стабилен. Вижте ръководството за употреба.
- Рекордер или аудио плейър: Можете да използвате аудио рекордер, подобен на Tascam DR-05, или MP3 плейър, или смартфон. За да заредите аудио файловете и да ги конфигурирате в плейлист, вижте специфичните инструкции за рекордера или аудио плейъра.
  Заредете правилните файлове (обърнете внимание на езика, версията и формата).
  Свържете плейъра към предавателя с 3,5 мм двоен жак кабел. Ако използвате смартфон, може да ви е необходим адаптер.
  Изходът на аудио рекордера или плейъра е изходът за слушалки.
  Входът на предавателя е обозначен като „аудио“.
  Регулирайте силата на звука на аудио рекордера или плейъра.
  Винаги тествайте със слушалки, за да проверите синхронизацията и баланса на силата на звука.
  Препоръчваме да настроите възпроизвеждането в непрекъснат режим, така че да не спира на всяка песен.

Стъпка 2 → Подготовка на пространството и обстановката

Качеството на преживяването зависи и от контекста:
Изберете пространство, което е подходящо за слушане и движение, безопасно и лесно достъпно. Размерът на пространството трябва да позволява на групата да образува голям кръг и да се подреди по едната страна. (За 15 души, квадратно пространство от около 8/10 м на страна. За 25 души, около 13/18 м на страна).



Намалете външния шум или смущенията, доколкото е възможно. Ясно определете местата за срещи на групата: едно в началото и едно в края за дискусия.
Ако дейността е на открито, вземете предвид времето и имайте алтернативен план в случай на дъжд или вятър.

Стъпка 3 → Брой участници и вид група

Размерът на групата силно влияе върху представянето:
Идеалният брой варира от 10 до 25 души: достатъчно, за да се създаде колективно преживяване, но не твърде много, за да е трудно за управление.
Адаптирайте инструкциите си към вида участници.

Стъпка 4 → Предупреждения преди представянето

Сега, след като всичко е готово, групата пристига. Как да се подготвим за представянето? Какво трябва да каже ръководителят? Той ще трябва да представи съдържанието и след това да предостави някои технически инструкции за това как ще се проведе представлението.

Съдържание

- Всяка група има своя уникална история и няма две еднакви представления. Група, която разглежда проблема за първи път, ще реагира различно от група, която вече го е обсъждала. Възрастта, половият състав и културният произход могат значително да повлияят на реакциите.
- Важно е да се дават ясни и пълни инструкции, без да се претоварва въведението. Посочете предварително, че това е игра, контекст, в който няма „правилен“ или „грешен“ начин на действие, а всеки човек трябва да се чувства свободен да реагира както желае на инструкциите на гласа или дори изобщо да не реагира.
- Представлението е създадено чрез колективен процес от група младежки работници, който след това е предаден на двамата артисти Паола Роси и Карло Пресото.
- Темата е равенство между половете.
- Провежда се на пет етапа, обхващащи седем думи: Избор, Привилегия, Стереотипи, Власт, Споделена отговорност, Интерсекционалност, Промяна.
- Седем важни думи, богати на значение. Представлението не се стреми да ги обясни, а по-скоро да ги накара да отекнат и се отразят в преживяванията на всеки участник, като стимулират размисъл и обмен на мнения.
- Накрая ще има време, посветено на споделяне на мисли, емоции и размисли по темата.

Технически инструкции

Водещият обяснява:

- Как да включат и изключат слушалките.
- Как да се регулира силата на звука без риск за слуха.
- Какво да се прави в случай на прекъсвания или технически проблеми.

Водещият прави първоначален тест за предаване, като кани участниците да си сложат слушалките и да задържат пръстта върху контрола за силата на звука, за да го регулират. Водещият казва няколко думи по микрофона, за да провери дали всички чуват правилно и с подходяща сила на звука. Обикновено водещият пита: „Който чува гласа ми, да вдигне ръка“ и проверява дали всички са свързани.

Стъпка 5 → Роля на водещия по време на Silent Play®
Готови сме, да започваме. Какво трябва да направи водещият?
Той не е главният герой, а е гарант на преживяването. Поздрави групата спокойно, създай атмосфера на внимание и любопитство. Помогни на участниците да си сложат слушалките и да стартират аудио записа синхронно.
По време на представлението наблюдавай: увери се, че всички следят и се намесвай само в случай на проблем или рискове. Застани в центъра, за да посочиш четирите посоки на света, използвай жестовете на стюардесите в самолетите, като използваш и двете си ръце, ако желаеш.

Ако е необходимо, може да поканиш участниците да се движат из пространството и да образуват кръг, Подкрепяй инструкциите с жестове и мимики. Участниците постоянно те наблюдават и поддържат контакт с теб, така че твоят език на тялото е от ключово значение за връзката с тях.
Поддържай зрителен контакт с хора, които се чувстват неудобно, но не ги насилвай. За някои участници може да е разумно да седнат и да слушат.
Поддържай дискретно присъствие: именно звукът насочва участниците.

Стъпка 6 → Край на представлението
Накрая на последната песен . Аплодисменти.
Последният момент се нуждае от ясен и споделен сигнал.
Посочи недвусмислено края на представлението и покани участниците да свалят или изключат слушалките си. Необходим е кратък преход: момент на мълчание, жест, фраза, която отбелязва края на преживяването.

Стъпка 7 → Разговор след представлението
Silent Play® не завършва с представлението: финалният разговор е неразделна част от преживяването. Съберr групата в кръг или по-добре нека седнат в кръг.
Подкани ги да споделят своите впечатления, емоции и въпроси.

Използвай отворени въпроси, за да подкрепиш и поддържаш диалога:
- Кой момент ви впечатли най-много?
- Дали дадена фраза, жест или момент предизвикаха определена мисъл, емоция или физическо усещане?
- Забелязахте ли нещо ново в пространството?
- Как ви повлия слушането на музиката и звуците?
- Повтори думите от текста, като попиташ дали някой от участниците би искал да ги коментира.

След това повтори ключовите думи от главите на представлението – Избор, Привилегия, Стереотипи, Власт, Споделена отговорност, Интерсекционалност, Промяна – и помоли участниците да изберат една, с която се чувстват свързани.
Нека решат кои думи биха искали да разширят и използвай тези избори, за

да насочиш груповата рефлексия, като обърнетш внимание на емоционалната сигурност, активното слушане и включеност, както е разгледано в ръководството и насоките. Оцени всички приноси без да осъждаш, като позволиш мълчанието и различните гледни точки да съществуват едновременно.

За да завършиш преживяването, покани участниците да напишат на самозалепващ се лист малък личен ангажимент – към себе си или към общността, към която принадлежат – който може да им помогне да вървят заедно за постигане на справедливост по отношение на поставените проблеми.
Благодари на групата и завърши с кратко обобщение или изречение, което улавя споделеното значение на преживяването.

Как да използвате и споделяте това произведение
Развълнувани сме да споделим „Ехото на изборите“ с глобалната общност!
За да гарантираме, че този ресурс ще достигне до възможно най-много хора, Паола Роси, La Piccionaia S.C.S. и нашите партньори по проекта публикуваха оригиналния сценарий, аудиозаписите и преводите под лиценз Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Това означава, че сте свободни да:
- Споделяте, възпроизвеждате и изпълнявате публично „Тихата игра“.
- Адаптирате и превеждате съдържанието, за да отговаря на вашия местен контекст.
- Използвате го за търговски цели, ако е необходимо.

Вашето единствено задължение: посочване на авторството.
Единствената „цена“ за използване на това произведение е посочването на авторите. За да спазвате лиценза, моля, включете следния точен текст във вашите материали, програми или дигитални платформи:
- „Ехото на изборите“
- „Тиха игра“® от Паола Роси
- Продукция: La Piccionaia S.C.S. – Център за театрално производство

Разработено с подкрепата на Италианската агенция за младежта по програма Еразъм+, в рамките на проекта 2GATHER – Изграждане на качество и емоционална устойчивост в младежката работа за равенство между половете, насърчаван от Progettomondo ETS, в сътрудничество със Stowarzyszenie Wspierania Działań Młodzieży Cz-ART, Asociación Madre Coraje, Фондация Център „Отворено образование“, Südwind – Verein für Entwicklungspolitik und Globale Gerechtigkeit и La Piccionaia S.C.S.

За пълно обяснение на вашите права по този лиценз, можете да посетите CC BY 4.0.

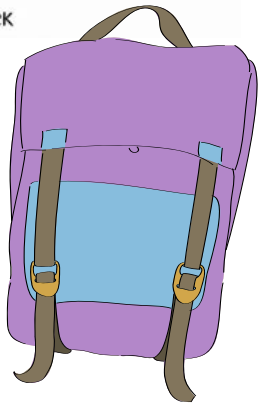
Как да създадем безопасна среда за учене и свободно изразяване, когато обсъждаме с младежи отношенията и равнопоставеността между половете?

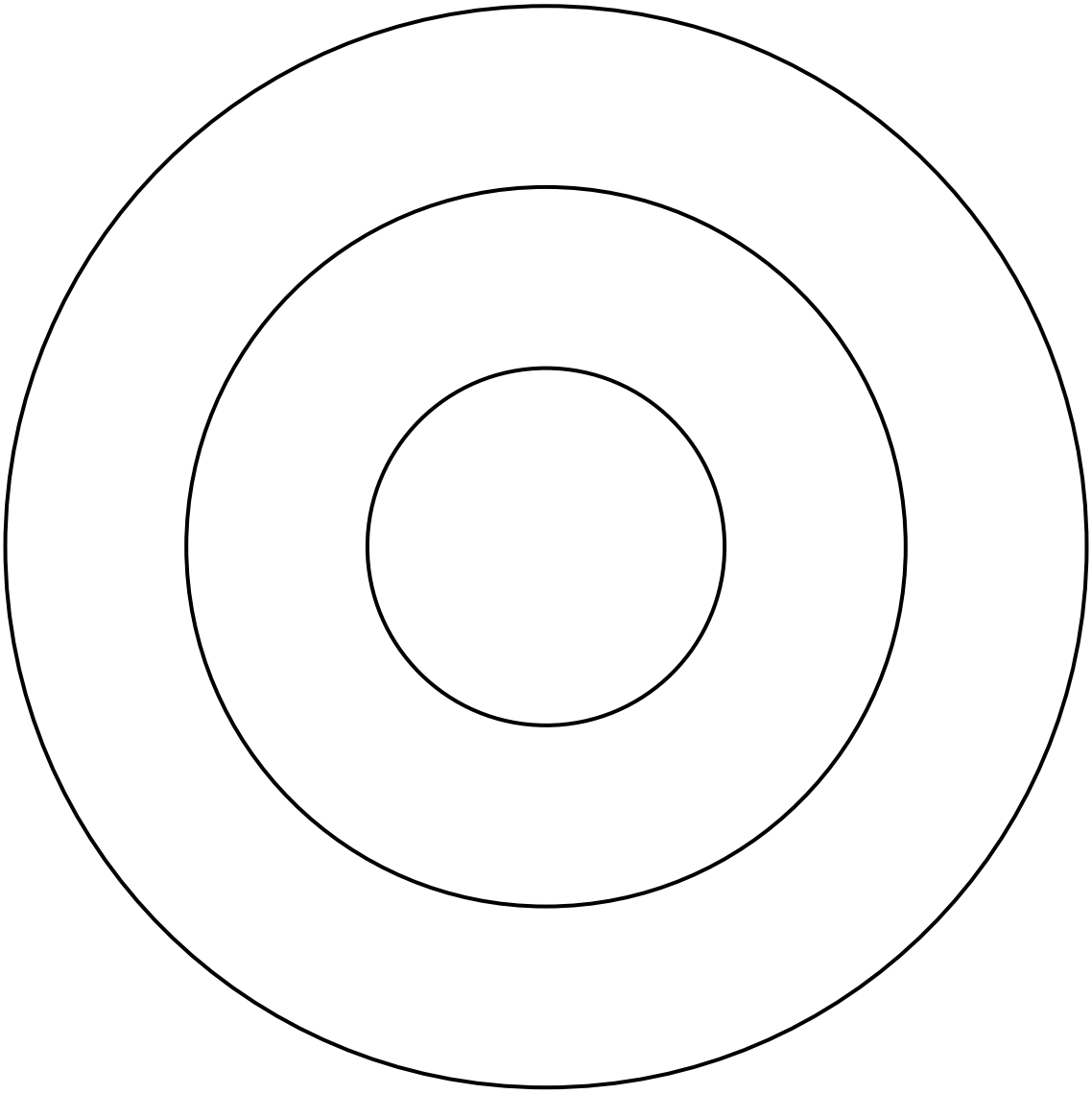
Приложение

Модел за изследване на човешката идентичност

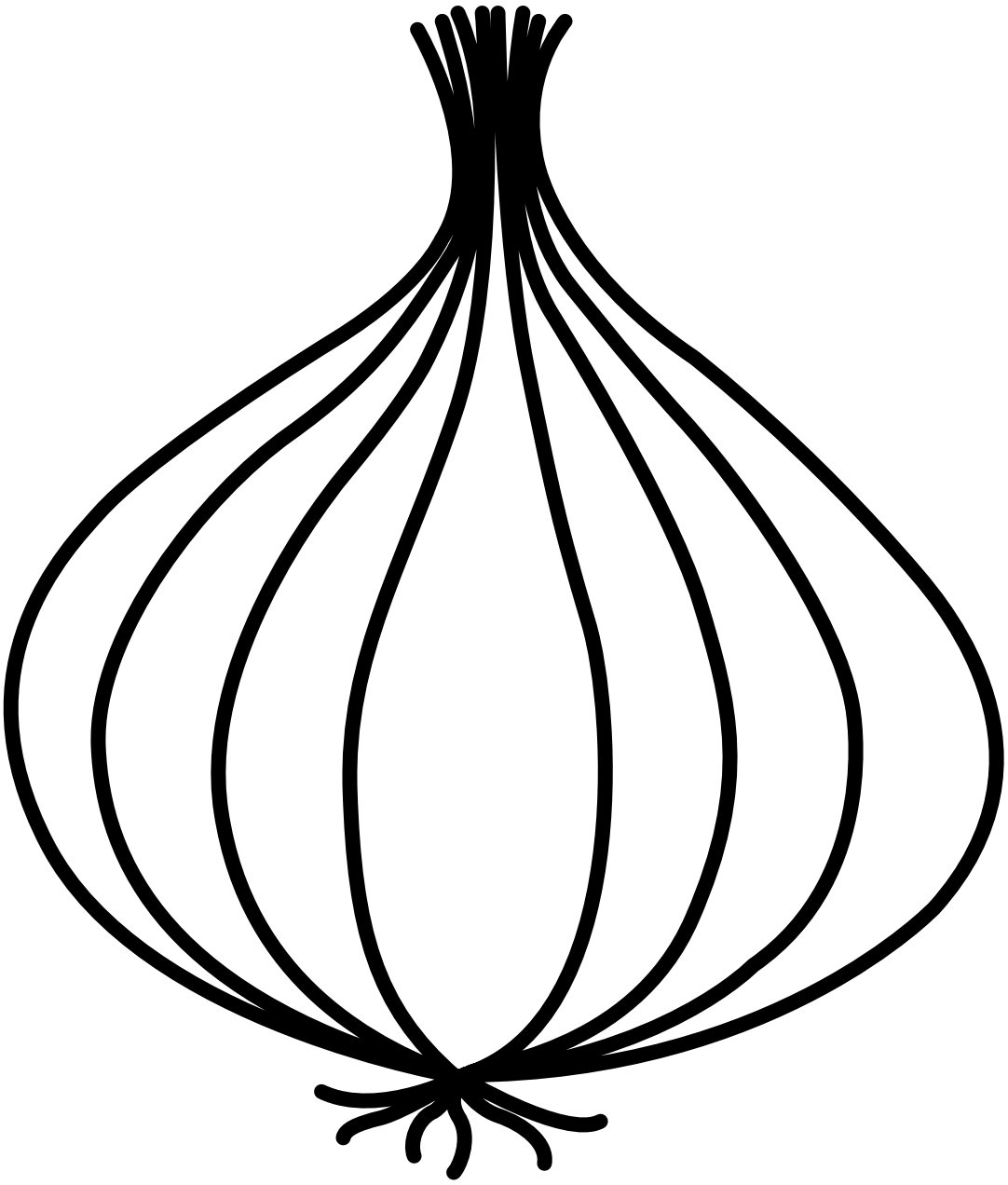
Всеки човек има различни астекти на своята идентичност. Този модел показва четири от тях, свързани с тялото, преживаванията и начина, по които човек се ввзприема и представя.

- **Идентичност** – как човек възприема себе си
- **Призличане** – към кого изпитва емоциочално или физическо привличане привличене
- **Биологичен пол** – телесни показва себе си чрез външен вид и
  Биологичен пол – телесни характеристики, с които човек



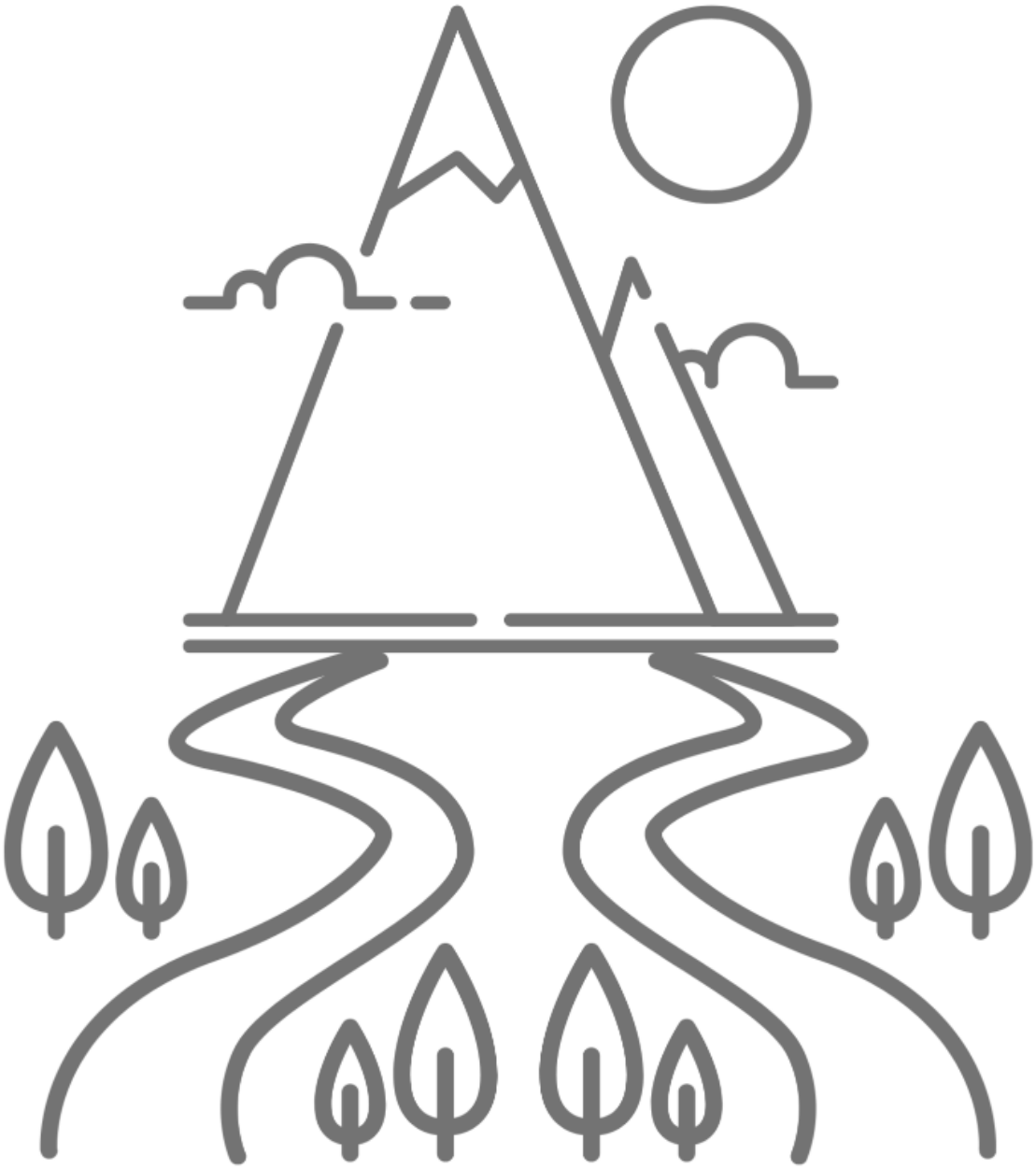


Приложение 3: Луковица



MY DREAM IS TO BECOME

_____



Искам да се променя

Да подкрепям хората, за които се грижа

Промяна на обществото

Цвете на възможноститее

Това цвете показва различии харктеристики, които влияят върху възможностите и преживавания на хората.

Цветето на възможностите ми дава възможност да...

_____