



Co-funded by
the European Union



**Youth Unite: Fostering Tolerance and
Inclusivity through Education and
Engagement**

Project n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

Młodzież na rzecz włączenia przed edukację i działanie

(Erasmus + Akcja 2: Partnerstwa współpracy | sektor Młodzież – nr projektu 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204)

D2.1 Raport z działań edukacyjnych w zakresie tolerancji i włączenia

Studium porównawcze

**PR2 – Opracowanie materiałów szkoleniowych
oraz budowanie potencjału pracowników młodzieżowych**



Co-funded by
the European Union



Youth Unite: Fostering Tolerance and
Inclusivity through Education and
Engagement

Project n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

Kim jesteśmy?

Stowarzyszenie Integracja i Rozwój,

Polska



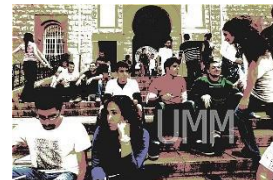
Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

– ETS, Włochy



Un Monde Migrant,

France



Social Innovation Fund (SIF),

Lithuania



KMOP - Social Action and Innovation Centre,

Greece





Spis treści

1. Wprowadzenie	4
2. Stan zastany – słów kilka o kontekście i celach projektu	4
3. Metodologia	4
4. Złożony stan zastany.....	5
4.1 Wdrażane inicjatywy i działania.....	6
5. Potrzeby edukacyjne (lokalne i narodowe) oraz pożądane programy nauczania, czyli podsumowanie wywiadów przeprowadzonych w ramach projektu	9
5.1 Najważniejsze ustalenia.....	10
Obszar nr 1: Przedstaw się nam	10
Obszar nr 2: Możliwości kształcenia	11
Obszar nr 3: Twoja społeczność	12
Obszar nr 4: Napotkane przeszkody	12
Obszar nr 5: Efektywne narzędzia	14
Obszar nr 6: Technologia i młodzież	14
Obszar nr 7: Uzupełnianie umiejętności.....	15
Obszar nr 8: Perfekcyjny program nauczania	16
Obszar nr 9: Propozycja zmian	16
Obszar nr 10: Przesłanie	17
6. Podsumowanie naszych ustaleń.....	18
6.1 Punkty wspólne między odpowiedziami respondentów a danymi pochodzącymi z analizy literatury.....	18
7. Wnioski i rekomendacje	19
8. Bibliografia.....	22



1. Wprowadzenie

Młodzież na rzecz włączenia przez edukację i zaangażowanie to projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach programu Erasmus Plus, który jest odpowiedzią na wciąż rosnące niechlubne statystyki monitorujące działanie dyskryminacyjne w Europie – szczególnie wśród osób młodych.

Naszym celem jest więc zatrzymanie niepokojących trendów poprzez wzmocnienie kompetencji osób pracujących z młodzieżą, pomagając im promować środowisko włączające, które sprzyja dialogowi i aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym. Angażując młodzież i osoby pracujące z młodzieżą z Włoch, Polski, Francji, Litwy i Grecji, projekt ma na celu budowanie relacji międzykulturowych opartych na szacunku i integracji, wspieranych przez sprawdzone narzędzia szkoleniowe i program edukacyjny opracowany w celu sprostania aktualnym wyzwaniom społecznym.

Więcej informacji na temat idei projektu oraz naszych działań znaleźć można na stronie internetowej: <https://www.youth-unite.eu/>

2. Stan zastany – słów kilka o kontekście i celach projektu

Niniejszy dokument przedstawia wyniki pierwszego etapu naszego projektu: ta pierwsza faza ma na celu analizę kontekstów krajowych poprzez przegląd literatury i identyfikację potrzeb edukacyjnych osób pracujących z młodzieżą dzięki przeprowadzeniu z nimi wywiadów fokusowych. Powyższe ustalenia są dla nas niezbędne – wszak to one stanowią podstawę do opracowania programu szkoleń dedykowanych osobom pracującym z młodzieżą w krajach partnerskich. Tak pomyślany schemat naszych działań diagnostycznych ma konkretny powód: przed przeprowadzeniem wywiadów fokusowych konieczne jest przeanalizowanie tła społeczno-kulturowego każdego kraju partnerskiego w zakresie tematu projektu. Analiza powyższa zapewnia, że przyszłe inicjatywy będą dostosowane do konkretnych warunków lokalnych i stanowić będą aktualną bazę informacji. W związku z tym, celem niniejszego raportu jest przedstawienie perspektywy porównawczej działań podejmowanych przeciwko rasizmowi, dyskryminacji i dezintegracji w kontekście młodzieży, wraz z inicjatywami i politykami mającymi na celu rozwiązanie tych kwestii.

3. Metodologia

Metodologia zastosowana do sporządzenia niniejszego raportu, jak wspomniano powyżej, została zorganizowana wokół dwóch głównych działań, z których każde podlegało określonym standardom:



Przegląd literatury: pracownicy wszystkich organizacji partnerskich realizujących projekt dokonali analizy danych zastanych, zapoznali się z obecnie obowiązującymi politykami i inicjatywami dotyczącymi rasizmu, nietolerancji i integracji, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji młodzieży. Przegląd literatury został pomyślany w oparciu o trzy zagadnienia przewodnie i uzupełniony aktualnymi danymi dotyczącymi doświadczeń młodych osób oraz postrzegania przez nich zjawiska nietolerancji. Zapytaliśmy również o ich ocenę poziomu zintegrowania społeczności lokanych, by zbadać wpływ tego kryterium na interesujące nas kwestie.

Raporty z przeprowadzonych wywiadów fokusowych: każdy partner projektu przeprowadził wywiady wśród grup fokusowych z udziałem osób pracujących z młodzieżą, aby zbadać ich perspektywy, wyzwania i najlepsze praktyki w zakresie integracji i różnorodności. Standaryzowany zestaw pytań oraz procedura sprawozdawczości zapewniły możliwość porównania odpowiedzi między krajami.

- **Uczestnicy:** Pracownicy młodzieżowi reprezentujący różne środowiska.
- **Miejsce przeprowadzenia rozmów:** Neutralne, umożliwiające otwartą dyskusję na omawiane tematy.
- **Kwestie etyczne:** Udostępnienie uczestnikom badania formularzy zgody na anonimowe wykorzystanie odpowiedzi w projekcie.

Nasze ustalenia zostały podsumowane w dwóch głównych częściach niniejszego dokumentu i uzupełnione analizą i wnioskami.

4. Złożony stan zastany

W ostatnich latach kraje europejskie nadal borykają się z poważnymi wyzwaniami związanymi z rasizmem, nietolerancją i brakiem integracji społecznej, zjawiskami, które dotyczą całą populację, ale mają szczególnie dotkliwy wpływ na młodzież i mniejszości. Z badania przeprowadzonego w pięciu krajach – we Włoszech i Francji, w Grecji, Polsce i na Litwie – wyłania się złożony obraz, na który składają się postępy regulacyjne, ale także utrzymujące się problemy systemowe i kulturowe.

We **Włoszech** rasizm i nietolerancja przejawiają się poprzez takie praktyki, jak profilowanie rasowe stosowane przez organy ścigania oraz powszechne zachowania dyskryminacyjne, takie jak rasizm, homofobia i antysemityzm. Według ECRI (2024) grupami najbardziej dotkniętymi tym problemem są Romowie, osoby LGBTQ+ oraz osoby pochodzenia afrykańskiego. 70% Włochów przyznaje, że osoby czarnoskóre są często ofiarami rasizmu (Ipsos, 2023), a ponad 60% uczniów zgłasza, że doświadczyło lub było świadkiem incydentów o charakterze dyskryminacyjnym (Save the Children, 2023).



W 2023 r. we **Francji** obserwuje się pogorszenie spójności społecznej spowodowane wzrostem liczby aktów antysemityzmu i retoryki ksenofobicznej. Krajowa Komisja Konsultacyjna ds. Praw Człowieka (CNCDH) odnotowuje niepokojący spadek tolerancji, zwłaszcza wśród młodych ludzi: 58% osób w wieku od 18 do 39 lat twierdzi, że doświadczyło dyskryminacji ze względu na pochodzenie lub kolor skóry (2023).

Z drugiej strony **Polska** boryka się z silną polaryzacją społeczną i wrogim nastawieniem wobec społeczności LGBTQ+ oraz migrantów. Kraj ten zajmuje ostatnie miejsce w rankingu ILGA-Europe dotyczącym praw osób LGBTI (ILGA-Europe, 2020), a kilka regionów przyjęło uchwały ogłaszające się „strefami wolnymi od osób LGBT”. Chociaż młodzież miejska wykazuje bardziej otwarte postawy, rosnącym zagrożeniem są nienawistne wiadomości i dezinformacja w mediach społecznościowych (ECRI, 2023).

W **Grecji**, pomimo pewnych postępów legislacyjnych, dyskryminacja migrantów, Romów i osób LGBTQ+ pozostaje powszechna. Sieć Rejestru Przemocy Rasistowskiej (RVNR) odnotowała w 2023 r. 158 przypadków przemocy rasistowskiej, z których wiele dotyczyło uchodźców i młodzieży LGBTQ+ (RVNR, 2023). Ponadto 17,7% greckiej młodzieży to osoby niepracujące, niekształące się ani nieuczęszczające do szkoły (NEET), a odsetek ten jest wyższy wśród mniejszości (OECD, 2024).

Wreszcie na **Litwie**, mimo że świadomość społeczna w zakresie dyskryminacji wzrosła, postawy integracyjne pozostają nadal rzadkością. Społeczności romskie, LGBTQ+ i migranckie napotykają systemowe bariery w dostępie do edukacji, zatrudnienia i opieki zdrowotnej. Niedawne badania wykazały, że tylko 27% obywateli uważa, że polityka antydyskryminacyjna jest naprawdę skuteczna, a problemy takie jak prześladowanie na tle rasowym w szkołach są nadal powszechne (Ciuladiene, 2024; Spinter Tyrimai, 2024).

We wszystkich tych krajach można zaobserwować wspólną tendencję: trudności w przełożeniu przepisów na konkretne działania, obecność głęboko zakorzenionych stereotypów oraz nierówny dostęp do podstawowych usług, takich jak edukacja, opieka zdrowotna, zatrudnienie i uczestnictwo w życiu społecznym. Młodzi ludzie, zwłaszcza pochodzący ze środowisk migracyjnych lub mniejszościowych, są często wykluczani z procesów decyzyjnych i spotykają się z wieloma formami dyskryminacji. Edukacja międzykulturowa oraz tworzenie bezpiecznych i integracyjnych przestrzeni pozostają kluczowymi narzędziami budowania bardziej sprawiedliwych i spójnych społeczeństw.

4.1 Wdrażane inicjatywy i działania

Rządy pięciu poddanych naszej analizie krajów – Włochy, Francja, Grecja, Polska i Litwa – opracowały z biegiem czasu szereg polityk, programów i rekomendacji mających na celu zwalczanie rasizmu i dyskryminacji, choć przy zastosowaniu różnych podejść i z różnym



skutkiem. Reakcje instytucjonalne są zorganizowane wokół planów regulacyjnych, strategicznych i edukacyjnych, przy czym coraz większą rolę w promowaniu integracji odgrywa społeczeństwo obywatelskie i sektor edukacji.

We **Włoszech** odpowiedź prawna ma swoje źródło w Konstytucji, która w art. 3 definiuje zasadę równości. Na poziomie legislacyjnym ustawa 654/1975 i dekret ustawodawczy 215/2003 wprowadziły kary za działania dyskryminacyjne i ustanowiły UNAR (Krajowe Biuro ds. Walki z Dyskryminacją Rasową) jako organ koordynujący politykę antyrasistowską (UNAR, 2023). Strategicznie, spośród wszystkich różnych inicjatyw realizowanych na szczeblu krajowym, Krajowa strategia na rzecz integracji Romów i Sintów na lata 2021–2030 oraz projekty edukacyjne, takie jak DiversaMente i All different, w równym stopniu promują kulturę szacunku i uczestnictwa (ICEI, 2021).

Francja posiada solidne ramy prawne, oparte na silnych podstawach historycznych, takich jak Ustawa o wolności prasy (1881 r.) oraz, w ostatnim czasie, Kodeks karny (1994), a także włączenie wypowiedzi ksenofobicznych do kategorii nadużywania wolności słowa (CNCDH, 2023). Krajowy plan przeciwdziałania rasizmowi, antysemityzmowi i dyskryminacji (2023–2026) ma na celu koordynację działań w zakresie edukacji, zatrudnienia i kultury. Francja została jednak skrytykowana przez Komitet ONZ za niewystarczające przeciwdziałanie systemowemu rasizmowi, szczególnie w sektorze bezpieczeństwa (Amnesty International, 2023).

W **Grecji** Krajowy plan przeciwdziałania rasizmowi na lata 2020–2023 jest jednym z najbardziej ustrukturyzowanych w Europie i obejmuje ukierunkowane działania w dziedzinie edukacji, mieszkalnictwa, zatrudnienia i sądownictwa (ECRI, 2022). Jednym z najważniejszych środków jest ustawa 5089/2024, która legalizuje małżeństwa osób tej samej płci w ramach szerszej strategii na rzecz równości osób LGBTQI+ (Republika Grecka, 2021). Inne środki obejmują reformę Kodeksu imigracyjnego (ustawa 5038/2023) oraz działania przeciwko mowie nienawiści w Internecie (ustawa 4779/2021).

Polska zmieniła Kodeks karny (art. 256 i 53 §2a), żeby karać za mowę nienawiści, i uznała orientację seksualną za kryterium wrażliwości w procedurach azylowych (ECRI, 2023). Na poziomie lokalnym miasto Gdańsk jest zaawansowanym modelem integracji, bo stworzyło Radę Migrantów, która wspiera miejskie polityki dotyczące włączenia społecznego (Rada Europy, 2023). Jednak brak krajowej strategii migracyjnej i wykluczenie tematów związanych z LGBTQ+ z programów nauczania pozostają poważnymi wyzwaniami.

Na **Litwie** ramy prawne opierają się na Ustawie o równym traktowaniu (2003) i Ustawie o statusie prawnym cudzoziemców (2018), które gwarantują dostęp do usług publicznych i zakazują dyskryminacji (Rzecznik Praw Równych Szans, 2021). Kraj wdrożył programy językowe, zatrudnienia i integracji społecznej dla migrantów, ale wsparcie instytucjonalne pozostaje słabe ze względu na ograniczone finansowanie i zaufanie publiczne. Program



integracji cudzoziemców (2016) i Litewski Fundusz Integracji zapewniają kursy, pomoc prawną i orientację kulturową, ale często są one mało znane lub słabo wdrażane (Ministerstwo Spraw Wewnętrznych Litwy, 2021).

We wszystkich powyżej przytoczonych kontekstach uwidacznia się znaczenie zarówno edukacji formalnej, jak i nieformalnej jako kluczowego narzędzia w budowaniu kultury integracyjnej. Programy i kursy skierowane do osób pracujących z młodzieżą, takie jak EDI GO (Grecja), NELA (Francja), Hate – Delete (Polska) i Youth Affairs Training (Litwa), DiversaMente (Włochy), dostarczają praktycznych narzędzi do rozpoznawania i zwalczania dyskryminacji, promowania dialogu międzykulturowego oraz doceniania różnorodności w środowiskach edukacyjnych i społecznych (CEMEA, 2019; HREA, 2020). W poniższej tabeli przedstawiono wyżej wymienione inicjatywy (więcej podobnych przykładów jest dostępnych w raportach krajowych, które stanowią załączniki do niniejszego raportu).

Tytuł scenariusza	Kraj /rok	Krótki opis	Cele kształcenia	Poruszane kwestie	Umiejętności i kompetencje	Link do materiałów
EDI GO	Grecja/2024	Program nauczania dotyczący równości, różnorodność i i integracji dla osób pracujących z młodzieżą	Zrozumienie zasad EDI, rekrutacji integracyjnej, projektowania przestrzeni i języka integracyjnego	Pięć modułów: teoria EDI, przestrzeń, relacje, społeczność, praca z młodzieżą	Komunikacja, umiejętności międzykulturowej projektowanie szkoleń	https://edi-go.eu/media/edigo-curriculum.pdf
NELA	Francja/2019	Program CEMEA mający na celu przełamanie uprzedzeń i rasizmu poprzez analizę mediów i historii	Podnoszenie świadomości na temat równości ludzi i stereotypów	Warsztaty z krytycznej analizy mediów, historii i biologii	Krytyczne myślenie, budzenie antydyskryminacyjnej świadomości	https://cemea.asso.fr/les-champs-d-action/questions-sociales/nela-nous-et-les-autres-des-prejuges-au-racisme
DiversaMente – Młodzież przeciwko dyskryminacji	Włochy/2021	Program dla osób pracujących z młodzieżą, mający na celu podnoszenie świadomości na temat różnorodności i i integracji	Rozpoznawanie i zwalczanie dyskryminacji, promowanie aktywnego obywatelstwa	Analiza stereotypów, metody przeciwdziałania dyskryminacji i warsztaty integracyjne	Rozpoznawanie stereotypów, umiejętności fasilitacji sprzyjającej integracji	https://icei.it/progetti/diversamente/
Hate - Delete	Polska/2016	Warsztaty poświęcone mowie nienawiści, dyskryminacji w internecie	Podnoszenie świadomości na temat mowy nienawiści, rozwijanie komunikacji grupowej	Symulowane scenariusze, refleksja grupowa, dyskusje, prezentacje	Komunikacja, współpraca i kompetencje międzykulturowe	Narzędziownik edukacyjny / materiały dla edukatorów / mowa nienawiści - poznaj, reaguj
Youth Affairs Training Program	Litwa/2018	5-modułowe szkolenie dla osób pracujących	Wyposażenie pracowników młodzieżowych w narzędzia	Moduły: praca z młodzieżą, psychologia, praca socjalna,	Umiejętności interpersonalne, fasilitacja integracyjna, praca zespołowa,	https://old.jrd.lt/informacija-dirbantiems-su-jaunimu/jaunimo-darbuotojai



		z młodzieżą w zakresie edukacji nieformalnej, psychologii i pracy socialnej	służące wspieraniu i wzmacnianiu pozycji młodzieży z różnych środków	edukacja, polityka młodzieżowa	techniki doradztwa	
--	--	---	--	-----------------------------------	--------------------	--

Pomimo różnic między krajami, wszystkie wykazują rosnące zaangażowanie w budowanie społeczeństw bardziej sprzyjających integracji. Nadal jednak istnieją przeszkody: brak funduszy dla organów zajmujących się zwalczaniem dyskryminacji, brak danych w podziale na kategorie, powolne mechanizmy zgłaszania przypadków oraz ogólna trudność w rozpoznawaniu rasizmu strukturalnego. Wyeliminowanie tych luk wymaga zintegrowanego podejścia łączącego skuteczne przepisy prawne, programy edukacyjne oraz aktywny udział młodzieży i społeczeństwa obywatelskiego.

5. Potrzeby edukacyjne (lokalne i narodowe) oraz pożądane programy nauczania, czyli podsumowanie wywiadów przeprowadzonych w ramach projektu

W tej części raportu zebrano i przeanalizowano wyniki wywiadów przeprowadzonych wśród uczestników grup fokusowych z wyżej wymienionych pięciu krajach europejskich uczestniczących w projekcie. Celem tego działania, po zrozumieniu ogólnego kontekstu, było stworzenie wspólnego obrazu postrzegania, doświadczeń, przeszkód i dobrych praktyk, które pojawiły się bezpośrednio od osób pracujących z młodzieżą aktywnych w terenie.

Poniższa tabela przedstawia wykaz liczbowy uczestników grup fokusowych z podziałem na kraj pochodzenia.

Nazwa organizacji	Kraj	Liczba pracowników młodzieżowych, którzy wzięli udział w badaniu
Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci - ETS	Włochy	5
Un Monde Migrant	Francja	8
KMOP	Grecja	5
Stowarzyszenie Integracja i Rozwój	Polska	5
Social Innovation Fund	Litwa	6
Suma		29



5.1 Najważniejsze ustalenia

Poniżej podsumowano główne wyniki uzyskane we wszystkich krajach, co pozwala na przegląd najważniejszych spostrzeżeń.

Obszar nr 1: Przedstaw się nam

Jeśli miałbyś/miałabyś podsumować jednym słowem swoją rolę jako pracownik młodzieżowy, jakiego byś użył/użyła i dlaczego właśnie takiego?

Ocena swojej roli przez uczestników grup fokusowych ujawniła silne korelacje z zagadnieniami zawodowymi z jednej strony i relacyjnymi z drugiej. Pomimo zauważalnych różnic w omawianych krajach wszędzie pojawił się tożsamy obraz pracownika młodzieżowego jako osoby wspierającej; swego rodzaju pomostu między młodymi osobami a społecznością; promotra aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym.

We **Włoszech** i **Grecji** uczestnicy określali swoją rolę jako *towarzysza edukacyjnego*, podkreślając tworzenie więzi zaufania i wsparcia dla rozwoju osobistego. We **Francji** niektórzy identyfikowali się jako *aktywatorzy procesu*, zdolni do stymulowania krytycznej refleksji, zbiorowego działania i kreatywności. W **Polsce** pracownik młodzieżowy jest postrzegany głównie jako *facylitator*, zdolny do dostosowania się do potrzeb młodych ludzi i wspierania ich pomysłów. Na **Litwie** nacisk położono na wymiar mediacji między kulturami, zwłaszcza w kontekstach o dużej obecności młodych migrantów.

Powtarzające się terminy, takie jak *mentor*, *przewodnik*, *inspiracja*, *pomost*, *facylitator*, *edukator nieformalny* odzwierciedlają wielowymiarowe spojrzenie na tę rolę, łącząc empatię, aktywne słuchanie, kompetencje relacyjne i zaangażowanie społeczne. Wszyscy uczestnicy podkreślali, że ich rola nie kończy się na zadaniach technicznych czy edukacyjnych, ale oznacza odpowiedzialność za zmianę kulturową i integrację.

Wreszcie, pojawiła się wspólna refleksja na temat **braku instytucjonalnego uznania tej roli**: pomimo kluczowego znaczenia dla procesów uczestnictwa młodzieży wielu pracowników młodzieżowych działa bez ochrony kontraktowej, ścieżek kariery lub formalnego statusu. Niemniej wszyscy zgodzili się, że praca ta jest cennym wyborem i konkretną formą aktywnego obywatelstwa.

Niektórzy respondenci zwracali również uwagę na szczególne znaczenie relacji edukacyjnych, podkreślając, że ich zadaniem nie jest dostarczanie gotowych rozwiązań, ale towarzyszenie młodym ludziom, tworzenie przestrzeni do słuchania, zaufania i eksperymentowania. Inni podkreślali transformacyjny wymiar pracy z młodzieżą, który obejmuje również tych, którzy ją praktykują: towarzyszenie młodym ludziom w ich rozwoju nieuchronnie oznacza kwestionowanie, dostosowywanie się, rozwijanie się razem z nimi.



Pojawiła się również refleksja na temat formalnego statusu ich działalności: w wielu krajach rola pracownika młodzieżowego nie jest oficjalnie uznawana, co może powodować frustrację. Jednak pasja i poświęcenie, z jakimi jest wykonywana, świadczą o silnej tożsamości zawodowej, nawet przy braku oficjalnego statusu. Praca z młodzieżą jest postrzegana jako głęboka wymiana, żyzny grunt do wzmacniania kompetencji obywatelskich, promowania praw i zasiewania nadziei.

Obszar nr 2: Możliwości kształcenia

Jaki typ studiów bądź inne formy kształcenia musiałeś/musiłaś ukończyć, aby zostać pracownikiem młodzieżowym? Czy poleciałbyś/poleciałabyś szczególnie swoją drogę kształcenia? Co Ci się podobało w Twojej drodze rozwoju? A czego Ci w niej brakowało?

Ścieżki kształcenia obecnych pracowników młodzieżowych są dość zróżnicowane. Funkcję tę pełnią osoby z wykształceniem pedagogicznym, psychologicznym, artystycznym lub prawniczym, ale także ci, którzy ukończyli studia w obszarze ekonomii czy nawet scenografii. W odpowiedziach uczestników grup fokusowych pojawiła się informacja dotycząca ujednoliconej i uznanej ścieżki edukacyjnej, aby zostać pracownikiem młodzieżowym. Żaden z uczestników nie opisał bezpośredniego i konkretnego szkolenia uniwersyteckiego dla swojej roli: większość zdobyła umiejętności poprzez praktyczne doświadczenie, uczestnictwo w dodatkowych kursach, inicjatywach finansowanych ze środków UE czy w ramach projektów realizowanych lokalnie.

We **Włoszech** i **Grecji** podkreślono, że wiele osób rozpoczyna pracę z młodzieżą od wolontariatu, często angażując się w działania organizacji pozarządowych, szczególnie w ramach programów Erasmus+ i Europejski Korpus Solidarności. We **Francji** kilku pracowników młodzieżowych wywodzi się ze środowisk artystycznych lub pedagogicznych, ale narzekają oni na nadmierną fragmentację oferty szkoleniowej. W **Polsce** i na **Litwie** większość uczestników zdobywała swoje umiejętności już bezpośrednio w pracy, mając do czynienia z bardzo stromą krzywą uczenia się i często bez początkowego wsparcia.

Pomimo tej różnorodności wyraźnie wylania się wspólne pragnienie większej struktury, ciągłości i uznania edukacyjnego. Uczestnicy domagają się ścieżek edukacyjnych, które łączą teorię i praktykę; elastycznych, ale spójnych; przygotowujących ich do interwencji w kontekstach młodzieżowych. Istnieje również duże zapotrzebowanie na konkretne szkolenia dotyczące tematów wrażliwych, takich jak zarządzanie różnorodnością, facylitacja, komunikacja międzykulturowa i opieka emocjonalna.

Podsumowując, osoby pracujące z młodzieżą, z którymi przeprowadzono wywiady, zostały w większości przeszkolone nieformalnie, przy ograniczonych zasobach, ale z dużą motywacją i adaptacją. Wzmocnienie ścieżek edukacyjnych jest jednym z priorytetów dla rozwoju sektora i jakości pracy z młodzieżą.



Obszar nr 3: Twoja społeczność

Jak zdefiniowałabyś/zdefiniowałbyś tolerancję, włączenie, różnorodność w kontekście swojej pracy?

Wszystkie grupy przedstawiły podobne definicje dotyczące wskazanych powyżej pojęć: **tolerancja** może być dla niektórych osób nieco trudnym pojęciem; samo tolerowanie czegoś nie oznacza, że faktycznie się to akceptuje. **Integracja** jest natomiast postrzegana jako bardziej aktywne przedsięwzięcie. Stworzenie równych szans i pielęgnowanie prawdziwego poczucia przynależności wymaga ciągłego wysiłku. Różnorodność jest często postrzegana jako cenny atut, który może wzbogacić grupy, ale może również prowadzić do konfliktów, jeśli nie będziemy o tym pamiętać. Bardzo ważne jest znalezienie równowagi między docenianiem naszych różnic a pielęgnowaniem poczucia wspólnoty. Wielu uczestników uważa, że kluczem do osiągnięcia tego celu jest skupienie się na języku, komunikacji międzykulturowej i tworzeniu prawdziwie integracyjnych środowisk.

Na jakie przeszkody w kwestii włączenia i różnorodności na poziomie krajowym trafiają osoby, z którymi pracujesz/działasz? Jakie problemy w tym temacie ma obecnie młodzież?

Wśród głównych problemów, które wskazali uczestnicy grup fokusowych, pojawiały się następujące kwestie: przedwczesne kończenie nauki we **Włoszech**, brak ciągłości edukacyjnej we **Francji** oraz dyskryminacja osób LGBTQ+, migrantów lub niepełnosprawnych w **Polsce** i na **Litwie**. Ponadto we **Francji** występuje stygmatyzacja związana z ubiorem i tożsamością, a także rozbieżność między potrzebami młodych ludzi a ofertą instytucji kształcenia. W **Grecji** i **Polsce** występuje również upolitycznienie integracji oraz niechęć instytucji edukacyjnych do współpracy przy użyciu niekonwencjonalnych metod.

We **Francji** pedagodzy zwracają uwagę na wykluczenie spowodowane polityką szkolną, która w nieproporcjonalny sposób dotyka uczniów marginalizowanych. Ponadto oczekiwania społeczne wywierają presję na młodych ludzi, zachęcając ich do dostosowania się, co utrudnia im swobodne wyrażanie swojej tożsamości.

Obszar nr 4: Napotkane przeszkody

Czy możesz podzielić się sytuacją, w której spotkałeś się z przypadkiem nietolerancji lub dyskryminacji na poziomie zawodowym, ale też prywatnym? Czego Cię ona nauczyła? Jakie zmiany musiałyby zajść, aby do takich sytuacji nie dochodziło?

W grupach fokusowych pytanie o przykłady nietolerancji lub dyskryminacji wywołało bardzo głębokie osobiste wypowiedzi. Uczestnicy podzielili się doświadczeniami, które naznaczyły ich karierę zawodową i życie osobiste, podkreślając, jak trudne, ale też rozwijające okazało się



bezpośrednie doświadczanie wykluczenia lub bycie jego świadkiem w kontekście edukacyjnym.

We **Włoszech** niektórzy praktycy opowiadali o młodych osobach LGBTQ+, które były obrażane lub wykluczane w szkole i środowiskach sportowych. Ból związany z tymi wydarzeniami skłonił wielu pracowników młodzieżowych do poszukiwania narzędzi umożliwiających bardziej kompetentną i szybką interwencję.

We **Francji** przypomniano sobie warsztaty poświęcone zdrowiu psychicznemu, podczas których jeden z uczestników zareagował agresją słowną na samą wzmiankę o temacie integracji. Sytuacja została pomyślnie opanowana dzięki obecności psychologa, ale incydent ten ujawnił, że różnorodność jest nadal postrzegana jako zagrożenie przez niektóre grupy społeczne. Segregacja społeczna i etniczna jest wzmacniana przez presję, aby pozostać w obrębie własnej społeczności, co ogranicza otwartość na świat zewnętrzny. Poczucie tożsamości, szczególnie w społeczności muzułmańskiej, wymaga otwartego dialogu i budowania mostów komunikacyjnych.

W **Grecji** doświadczenie agresji dotyczyło trenerki, która podczas rozmowy na temat kwestii płci w środowisku szkolnym spotkała się z seksistowskimi komentarzami ze strony starszych kolegów. Doprowadziło to do refleksji na temat znaczenia ochrony również nauczycieli w kontekście ich pracy, zapewniając im pełne szacunku i świadome środowisko pracy.

Na **Litwie** przykładem pogłębiającym wykluczenie było wydarzenie dla młodzieży, podczas którego nie zapewniono tłumaczenia dla uczestników-migrantów. Wyobcowanie części uczestników, choć niezamierzone, wywołało poczucie marginalizacji, które pozostawiło silny ślad zarówno na młodych ludziach, jak i zaangażowanych pracownikach.

W **Polsce** jeden z pracowników opisał trudności związane ze wspieraniem młodej muzułmanki w nieprzyjaznym środowisku szkolnym, gdzie chusta była przedmiotem kpin ze strony kolegów z klasy i nauczycieli. Podkreśliło to pilną potrzebę zorganizowanych interwencji edukacyjnych skierowanych nie tylko do młodych ludzi, ale także do personelu szkolnego.

Z tych wydarzeń wyciągnięto wiele wniosków: nadal jest potrzeba organizowania większej liczby szkoleń, stworzenia wspólnych wytycznych dotyczących postępowania w przypadku przejawów dyskryminacji, podjęcia działań prewencyjnych, a nie tylko takich, które odpowiadają na wykluczające niektóre osoby zachowania. Wszyscy uczestnicy badania podkreślili, że aby naprawdę coś zmienić, konieczna jest współpraca w ramach sieci obejmującej szkoły, rodziny, instytucje i społeczności lokalne.



Obszar nr 5: Efektywne narzędzia

Jakich narzędzi bądź aktywności używasz do promowania włączenia i różnorodności? Czy jest coś, co działa wyjątkowo dobrze lub coś, co chciałbyś/chciałabyś poprawić w swojej pracy z młodzieżą?

Dobre praktyki mogą się różnić w zależności od kontekstu, ale łączy je aktywne i angażujące podejście. Do najpopularniejszych metodologii należą **Teatr Uciśnionych, opowiadanie historii, symulacje, zajęcia artystyczne i odgrywanie ról**.

Dyskusje przy okrągłym stole, podczas których studenci z różnych środowisk dzielą się swoimi osobistymi doświadczeniami, co prowadzi do lepszego wzajemnego zrozumienia i nawiązywania przyjaźni. Stosowanie kreatywnych i interaktywnych metod promowania integracji.

W szczególności na Litwie duży nacisk kładzie się na projekty Europejskiego Korpusu Solidarności, natomiast w Grecji stosuje się zestawy narzędzi do samooceny praktyk integracyjnych. Ostatecznym celem jest stworzenie bezpiecznych przestrzeni, w których młodzi ludzie mogą swobodnie wyrażać siebie, bez obawy przed oceną.

Obszar nr 6: Technologia i młodzież

Jakie jest Twoje zdanie na temat platform cyfrowych – czy pomagają, a może utrudniają prowadzenie dialogu włączającego? Czy możesz podać jakiś przykład?

Świat cyfrowy jest postrzegany jako miejsce pełne sprzeczności. Platformy cyfrowe były jednym z najbardziej kontrowersyjnych tematów omawianych w grupach fokusowych. We wszystkich krajach partnerskich uczestnicy podkreślali, że technologia, choć ma w sobie ogromny potencjał, stanowi również poważne wyzwanie w kontekście pracy z młodzieżą.

W szczególności w **Grecji** i **Francji** podkreślano przydatność narzędzi cyfrowych we wzmacnianiu głosu młodych ludzi pochodzących ze środowisk marginalizowanych. Platformy takie jak Zoom, Miro i Padlet okazały się kluczowe podczas pandemii, zapewniając ciągłość edukacji i dostęp do szkoleń nawet osobom z obszarów wiejskich lub odizolowanych. Niektórzy uczestnicy zgłaszali również, że technologie te ułatwiły współpracę międzynarodową i wymianę międzykulturową. We **Francji** opinie na temat platform cyfrowych były zróżnicowane: podczas gdy niektórzy postrzegali je jako narzędzia służące nawiązywaniu kontaktów, inni ostrzegali przed związanym z nimi ryzykiem. Uczestnicy apelowali o programy z zakresu umiejętności cyfrowych i podkreślali znaczenie interakcji osobistych.

Jednak w **Polsce** i na **Litwie** wyraźnie ujawnił się problem nierówności w dostępie do technologii cyfrowych: w wielu obszarach, zwłaszcza wiejskich, młodzi ludzie nie mają stabilnego dostępu do Internetu ani odpowiednich urządzeń, co grozi ich wykluczeniem.



Ponadto korzystanie z mediów społecznościowych wiąże się z negatywnymi zjawiskami, takimi jak dezinformacja, mowa nienawiści i radykalizacja, co pogłębia polaryzację wśród młodych ludzi.

Respondenci z **Włoch** wyrazili jednak bardziej krytyczne podejście: wielu pracowników młodzieżowych uważa, że bezpośredni kontakt jest niezastąpiony w tworzeniu autentycznych relacji, pracy nad empatią i rozwiązywaniu problemów związanych z integracją. Platformy cyfrowe, jeśli nie są starannie prowadzone, mogą ograniczać głębię dialogu i zniechęcać do aktywnego zaangażowania, zwłaszcza w przypadku delikatnych tematów, takich jak różnorodność lub osobiste trudności.

Ogólnie rzecz biorąc, uczestnicy zgodzili się, że technologia sama w sobie nie jest ani dobra, ani zła, ale musi jej towarzyszyć świadomość, krytyczne umiejętności cyfrowe i kierunkowane strategie edukacyjne.

Obszar nr 7: Uzupełnianie umiejętności

Jakie umiejętności lub wiedzę chciałbyś/chciałabyś u siebie rozwinąć, aby lepiej radzić sobie z wyzwaniami dotyczącymi włączania i różnorodności w swojej pracy z młodzieżą?

Z analizy odpowiedzi respondentów jasno wynika wspólna potrzeba wzmocnienia umiejętności osób pracujących z młodzieżą, zwłaszcza w celu skutecznego radzenia sobie z wyzwaniami związanymi z integracją i różnorodnością. Wszyscy badani zgłosili brak ustrukturyzowanych i aktualnych szkoleń. Wielu z nich nabyło umiejętności poprzez nieformalne doświadczenia, samokształcenie i programy europejskie, ale tylko w nielicznych przypadkach odbyli specjalistyczne szkolenia.

Wśród najbardziej poszukiwanych umiejętności znajdują się:

- **Komunikacja bez przemocy i aktywne słuchanie**, aby radzić sobie z trudnymi rozmowami i wzmacniać relacje między uczestnikami szkoleń.
- **Zarządzanie konfliktami i mediacja międzykulturowa** uważane za niezbędne w pracy w coraz bardziej zróżnicowanych kontekstach.
- **Umiejętności psychopedagogiczne**, zwłaszcza w zakresie radzenia sobie z wrażliwością emocjonalną i dynamiką wykluczenia w grupach młodzieżowych.
- **Świadomość międzykulturowa i dekonstrukcja uprzedzeń i stereotypów**, aby pracować w sposób sprawiedliwy i refleksyjny.
- **Samorefleksja i dbanie o siebie** uważane za fundamentalne dla zapobiegania wypaleniu zawodowemu i utrzymania skutecznej obecności edukacyjnej.

Uczestnicy wyrazili również zainteresowanie praktycznymi i modułowymi ścieżkami szkoleniowymi obejmującymi konkretne narzędzia (takie jak ćwiczenia, modele i symulacje), przestrzenie do dyskusji między rówieśnikami oraz sesje profesjonalnego nadzoru. Kształcenie



ustawiczne i formalne, uznawanie umiejętności nabytych w terenie zostały wskazane jako pilne priorytety wspierające profesjonalizację sektora i zapewniające pozytywny i trwały wpływ na pracę z młodzieżą.

We **Francji** rekrutacja pedagogów jest złożonym procesem, w którym często preferowane są osoby nieposiadające kwalifikacji, postrzegane jako łatwiejsze do ukształtowania. Brak zaangażowania politycznego i gospodarczego w inwestowanie w pracę socjalną i sport dodatkowo ogranicza dostępne zasoby.

Obszar nr 8: Perfekcyjny program nauczania

Jeśli mógłbyś/mogłabyś stworzyć program nauczania na temat włączenia dla pracowników młodzieżowych, co byś w nim na pewno uwzględnił/uwzględniła? Według jakiej metodologii, byś go stworzył/stworzyła? Jakie działania byłyby w nim ujęte?

Według respondentów skuteczny program kształcenia pracowników młodzieżowych powinien opierać się na podejściu empirycznym i multidyscyplinarnym, łączącym teorię z praktyką oraz refleksję osobistą z pracą w terenie. Kluczowe treści powinny obejmować: tożsamość (rozumianą jako złożoną interakcję między osobistym postrzeganiem siebie, przynależnością kulturową i rolami społecznymi. Obejmuje to badanie sposobu, w jaki jednostki konstruują swoje poczucie tożsamości w odniesieniu do otoczenia, społeczności i oczekiwań społecznych), stereotypy i uprzedzenia, dyskryminację wielokrotną, przywileje, podejścia intersekcyjne, komunikację integracyjną i zarządzanie dynamiką grupy. Niektórzy partnerzy sugerują również moduły dotyczące instrumentów prawnych służących przeciwdziałaniu dyskryminacji oraz organizowania kampanii publicznych promujących różnorodność.

Wśród wskazanych metodologii znalazły się: **Teatr Uciśnionych, metoda Fishbowl, warsztaty projektowania partycypacyjnego, studia przypadków z życia wziętych, symulacje i interaktywne wymiany**. Program nauczania powinien promować nie tylko naukę, ale także wzmacnianie pozycji, stymulowanie krytycznej świadomości, empatii i umiejętności działania w złożonych sytuacjach. Ważne jest również, aby działania miały charakter modułowy, międzykulturowy i były dostępne dla wszystkich grup wiekowych.

Obszar nr 9: Propozycja zmian

Jakie wskazówki dałbyś/dałabyś osobom tworzącym ten program nauczania, aby był on naprawdę przydatny i odpowiadał na bieżące potrzeby?

W pięciu krajach biorących udział w projekcie uczestnicy wyrazili jasną i wspólną wizję tego, co sprawia, że program nauczania dla osób pracujących z młodzieżą jest skuteczny: zakorzenienie w rzeczywistości, wspólne projektowanie jego przebiegu, elastyczność i konkretność.



Pierwszym elementem, który się pojawił, była potrzeba stworzenia programu nauczania wspólnie z osobami pracującymi z młodzieżą, angażując je we wszystkie etapy: projektowanie, testowanie i ocenę. Takie partycypacyjne podejście gwarantuje, że treści naprawdę odzwierciedlają codzienne wyzwania, przed którymi stają osoby pracujące w konkretnych kontekstach.

Po drugie, wymagana jest elastyczna struktura zorganizowana w niezależne, ale powiązane moduły, które mogą być wykorzystywane w różnych kontekstach (szkoły, ośrodki młodzieżowe, przestrzenie nieformalne) i przy różnym poziomie doświadczenia zawodowego. W **Polsce** i na **Litwie** zaproponowano uwzględnienie praktycznych przykładów, studiów przypadków i wytycznych operacyjnych, aby ułatwić zastosowanie ich w praktyce.

Kolejnym powracającym tematem była kwestia dbania o pracowników: wielu pracowników młodzieżowych podkreślało potrzebę uwzględnienia modułów dotyczących zarządzania stresem, dobrego samopoczucia emocjonalnego i wsparcia rówieśniczego. We **Francji** i **Grecji** wspomniano również o potrzebie szkolenia w zakresie zarządzania konfliktami wewnętrznymi w zespole oraz radzenia sobie w sytuacjach emocjonalnie złożonych.

Wreszcie sugeruje się, aby program nauczania nie ograniczał się wyłącznie do wymiaru edukacyjnego, ale obejmował również elementy rzecznictwa, projektowania społecznego i przywództwa społecznego, tak aby osoby pracujące z młodzieżą mogły również promować zmiany systemowe w swoich społecznościach.

Podsumowując, zebrane opinie sprowadzają się do idei programu nauczania budowanego „od podstaw”, który może być aktualizowany w miarę upływu czasu, wzmacnia umiejętności oparte na doświadczeniu i zapewnia realne narzędzia do radzenia sobie ze złożonością integracji w pracy z młodzieżą.

Zamiast koncentrować się wyłącznie na treściach akademickich, program powinien priorytetowo traktować **krytyczne myślenie, autorefleksję i działania sprzyjające empatii**. Jedną z propozycji było utworzenie „centrów młodzieżowych” – specjalnych przestrzeni, w których młodzi ludzie z różnych środowisk mogą nawiązywać kontakty, dzielić się doświadczeniami i uczyć się od siebie nawzajem.

Obszar nr 10: Przesłanie

Jakie jest główne przesłanie, które chciałbyś/chciałabyś przekazać młodym ludziom w temacie promowania włączenia i tolerancji?

Z wypowiedzi respondentów wyłania się głębokie zaufanie do młodych ludzi jako siły napędowej transformacji społecznej. Przesłania skierowane do nich są autentyczne i motywujące. Nieustannie zachęca się ich do poznawania siebie, doceniania swojej wyjątkowości, a jednocześnie do otwierania się na innych z ciekawością i szacunkiem. Silnym



przesłaniem jest to, że integracja zaczyna się od wewnątrz: tylko ci, którzy nauczyli się akceptować własną historię, własne słabości i różnice, mogą naprawdę zaakceptować innych. Młodzi ludzie są zachęcani do stania się promotorami zmiany kulturowej, która zaczyna się od podstaw, poprzez małe codzienne gesty solidarności, dialogu i odwagi. Nie brakuje refleksji na temat odpowiedzialności: budowanie bardziej sprawiedliwego i integracyjnego społeczeństwa jest zadaniem zbiorowym, które wymaga zaangażowania, ale także wyobraźni i nadziei.

6. Podsumowanie naszych ustaleń

6.1 Punkty spójne między odpowiedziami respondentów a danymi pochodzącymi z analizy literatury

Analiza porównawcza przeglądu literatury z ustaleniami płynącymi z odpowiedzi respondentów ujawnia silną spójność między dwoma działaniami badawczymi, identyfikując potrzeby, ale także wskazuje istotne punkty wymagające pogłębienia i uzupełnienia informacji. Literatura przedstawia jasny obraz wyzwań strukturalnych związanych z rasizmem, dyskryminacją i nierównościami w kontekście młodzieży. We wszystkich analizowanych krajach – we Włoszech, Francji, Grecji, Polsce i na Litwie – wyraźnie widać obecność zjawisk systemowych, w tym:

- dyskryminacja na tle etnicznym i religijnym,
- marginalizacja osób LGBTQ+,
- stereotypy kulturowe i językowe,
- mała efektywność w zwalczaniu rasizmu.

Odpowiedzi respondentów nie tylko potwierdziły trendy wynikające z danych, ale także wzbogaciły je o informacje jakościowe pochodzące z bezpośrednich doświadczeń osób, które na co dzień pracują z młodzieżą. Zebrane opinie dają bardziej wyrazisty i szczegółowy obraz zachodzących procesów, dostarczając cennych informacji pozwalających lepiej zrozumieć rzeczywistość w terenie.

W szczególności:

- We **Włoszech** i **Polsce** uczestnicy zgłaszali przypadki nietolerancji w szkole i podczas zajęć sportowych, co jest zgodne z danymi krajowymi wskazującymi na rosnącą wrogość wobec osób LGBTQ+ i mniejszości etnicznych;
- W **Grecji** i **Francji** niektórzy trenerzy wyrazili poczucie niepokoju w związku z kwestiami integracyjnymi, co odzwierciedla klimat polaryzacji opisany również w raportach krajowych;
- Brak narzędzi szkoleniowych i odpowiedniego wsparcia instytucjonalnego dla osób pracujących w sektorze młodzieżowym okazał się jedną z najważniejszych kwestii



krytycznych, co potwierdzają zarówno źródła akademickie, jak i bezpośrednie doświadczenia przytoczone podczas spotkań grup fokusowych.

Analiza literatury wskazuje na obecność krajowych programów i inicjatyw we wszystkich badanych krajach. Jednak wyniki badań fokusowych ujawniają bardziej złożoną rzeczywistość: pomimo formalnego istnienia tych środków, są one często mało znane, trudno dostępne lub mają ograniczoną skuteczność w praktyce. **Ta rozbieżność między tym, co jest przewidziane na poziomie regulacyjnym, a tym, co dzieje się w rzeczywistości, stanowi jedną z najważniejszych kwestii krytycznych zidentyfikowanych podczas badania.**

Kolejna kwestia o charakterze przekrojowym dotyczy fundamentalnej roli edukacji nieformalnej. Z jednej strony literatura uznaje jej wartość w kontekście integracji społecznej, z drugiej zaś strony podmioty zaangażowane w tę dziedzinę podkreślają potrzebę większego uznania instytucjonalnego, któremu powinny towarzyszyć ustrukturyzowane i odpowiednie szkolenia dla osób pracujących w tym sektorze. Oba źródła – teoretyczne i jakościowe – zbiegają się ponadto w kwestii niektórych priorytetów, takich jak:

- podnoszenie kwalifikacji osób pracujących z młodzieżą i potrzeba formalnego uznania ich pracy;
- zapewnienie dostępności skutecznych narzędzi i zasobów edukacyjnych;
- promowanie aktywnego udziału młodych ludzi w procesach decyzyjnych;
- wspieranie kultury szacunku i różnorodności poprzez spójną, widoczną i trwałą politykę.

Podsumowując, przegląd literatury oferuje systemowe ramy, podczas gdy grupy fokusowe podkreślają konkretny wpływ w terenie. Połączenie tych dwóch poziomów analizy stanowi solidną podstawę do sformułowania zaleceń dotyczących polityki i opracowania ukierunkowanych interwencji w dziedzinie pracy z młodzieżą i integracji społecznej.

7. Wnioski i rekomendacje

Pięć grup fokusowych utworzonych w ramach projektu ujawniło szereg wspólnych elementów, ale także różnic związanych z kontekstem kulturowym i operacyjnym poszczególnych krajów uczestniczących w projekcie. Refleksje te oferują bardziej wyrazisty i realistyczny obraz wyzwań i potencjału związanych z integracją młodzieży w Europie. Najistotniejsze kwestie wskazywane przez respondentów to:

- Powszechny brak formalnego uznania zawodu pracownika młodzieżowego, a także brak ustrukturyzowanych i dostosowanych do potrzeb ścieżek szkoleniowych przygotowujących do pełnienia tej roli;



- Silne poczucie tożsamości zawodowej ze strony pracowników młodzieżowych, którzy opisują siebie jako facylitatorów, towarzyszy i promotorów zmian społecznych w swoich społecznościach;
- Obecność we wszystkich kontekstach systemowych – czasem nawet zinternalizowanych – form dyskryminacji dotyczących młodych ludzi LGBTQ+, migrantów, osoby niepełnosprawne lub członków mniejszości etnicznych i religijnych;
- Uznana wartość edukacji nieformalnej i metod partycypacyjnych, które są uważane za podstawowe narzędzia promowania integracji, wzajemnego szacunku i aktywnego obywatelstwa;
- Wyzwania związane z wykorzystaniem technologii cyfrowych: z jednej strony oferują one możliwości integracji, z drugiej zaś narażają młodych ludzi na takie zagrożenia, jak izolacja, polaryzacja i dezinformacja;
- Transwersalne potrzeby nabycia konkretnych umiejętności w zakresie zarządzania różnorodnością i zapewnienia bezpiecznego i przyjaznego środowiska dla wszystkich;
- Potrzeba stworzenia wspólnego europejskiego programu nauczania, który byłby konkretny, elastyczny, dostępny i dostosowany do różnych lokalnych kontekstów.

Na podstawie zebranych danych i przeglądu literatury sformułowano poniższe kluczowe zalecenia mające na celu wzmocnienie integracji w dziedzinie pracy z młodzieżą. Wyniki te opierają się zarówno na dowodach teoretycznych, jak i doświadczeniach praktycznych, stanowiąc podstawę dla bardziej spójnych, partycypacyjnych i zrównoważonych podejść.

- Uznanie i docenienie roli osób pracujących z młodzieżą: krajowe i europejskie działania polityków winny zmierzać do jasnego określenia kompetencji, zakresu działania i statusu zawodowego osób pracujących z młodzieżą, aby zapewnić pełne uznanie i wsparcie dla ich wkładu.
- Inwestowanie w wysokiej jakości, ciągłe szkolenia. Dostępne, praktyczne i multidyscyplinarne ścieżki szkoleniowe są niezbędne – zwłaszcza dla osób pracujących w nieformalnych środowiskach lub na obszarach wiejskich, gdzie zasoby są często ograniczone.
- Wspólne opracowanie europejskiego programu nauczania w zakresie integracji: wspólne ramy szkoleniowe, opracowane we współpracy z osobami pracującymi z młodzieżą i młodymi ludźmi, powinny opierać się na rzeczywistych doświadczeniach i zapewniać narzędzia, które można stosować w różnych kontekstach.
- Wzmocnienie sieci lokalnych i transnarodowych: budowanie silnych powiązań między organizacjami, szkołami, rodzinami i instytucjami ma kluczowe znaczenie dla skutecznego i wspólnego reagowania na pojawiające się potrzeby edukacyjne i społeczne.
- Wspieranie dobrostanu osób pracujących z młodzieżą: narzędzia do autorefleksji, nadzór zawodowy i wsparcie psychospołeczne mają kluczowe znaczenie



dla zapobiegania wypaleniu zawodowemu oraz utrzymania motywacji i skuteczności w dłuższej perspektywie.

- Promowanie krytycznej edukacji cyfrowej: osoby pracujące z młodzieżą potrzebują odpowiednich narzędzi i szkoleń, aby pomagać młodym ludziom w odpowiedzialnym korzystaniu z technologii i środowisk cyfrowych, jednocześnie przeciwdziałając dezinformacji, izolacji i polaryzacji.
- Wzmocnienie głosu młodych ludzi, którzy powinni być aktywnie zaangażowani w procesy decyzyjne – nie tylko wysłuchani, ale uznani za kluczowych uczestników budowania integracyjnych, otwartych i sprawiedliwych społeczności.

Zalecenia te stanowią punkt wyjścia do opracowania polityki młodzieżowej i narzędzi edukacyjnych, które są rzeczywiście zorientowane na integrację i sprawiedliwość społeczną.



8. Bibliografia

Amnesty International. (2023). Report on France.

<https://www.amnesty.org/en/location/europe-and-central-asia/western-central-and-south-eastern-europe/france/report-france/>

Ciuladiene, G. (2024). Migrant Children and Integration-Related Challenges in Lithuania: The Opinions of Educators. Social Sciences, 13(10), 501. <https://www.mdpi.com/2076-0760/13/10/501>

CNCDH. (2023). Rapport annuel sur la lutte contre le racisme. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/294739-racisme-antisemitisme-xenophobie-le-rapport-de-la-cncdh-pour-2023#:~:text=En%20hausse%20depuis%20l'ann%C3%A9e,%C3%A9chelle%20de%200%20%C3%A0%20100.>

Council of Europe. (2024). ECRI Report on Lithuania. <https://rm.coe.int/sixth-report-on-lithuania/1680b2097a>

ECRI. (2022). ECRI Report on Greece. Council of Europe. <https://rm.coe.int/ecri-first-report-on-greece-adopted-on-28-june-2022-published-on-22-se/1680a818bf>

ECRI. (2023). Report on Poland. Council of Europe. <https://bip.brpo.gov.pl/en/content/ecri-report-situation-regarding-racism-and-intolerance-poland>

Equal Opportunities Ombudsperson. (2021). Equal treatment and anti-discrimination in Lithuania. <https://lygybe.lt/en/about-office/>

European Commission. (2020). Migrant integration policy index. chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://www.mipex.eu/sites/default/files/downloads/pdf/files/a5/mipex-2020-book-a5.pdf

FRA. (2020). EU LGBTI Survey II – Greece. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbti-survey-country-data_greece.pdf

Hellenic Republic. (2021). National Strategy for LGBTQI+ Equality. https://www.primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki_statigiki_gia_thn_isothta_ton_loatki.pdf?fbclid=IwAR0H3gutNs17FyqCqevtEw8A8p-mbzb8KC_jRAQaEyQhjRsJdta8e0XhBNO

ICEI. (2021). DiversaMente – Youth Against Discrimination. <https://icei.it/progetti/diversamente/>

ILGA-Europe. (2020). Rainbow Europe Index. <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2020/>



Ipsos. (2023). Racism and Discrimination in Italy. Amref. <https://www.amref.it/news-e-press/comunicati-stampa/lafrica-in-italia-razzismo-cittadinanza-e-ostacoli-allintegrazione/>

OECD. (2024). Youth Unemployment Statistics – Greece. <https://doi.org/10.1787/a35a56b6-en>.

RVRN. (2023). Annual Racist Violence Report – Greece. <https://migrant-integration.ec.europa.eu/system/files/2024-05/RVRN-2023-report-fnl.pdf>

UNAR. (2023). Rapporto sulle discriminazioni in Italia. <https://www.unar.it/portale/-/l-epidemia-dell-odio-nell-ultimo-anno-1.379-aggressioni-razziste-omotransfobiche-antisemite-e-abiliste>

Zibas, K. (2017). Lithuania: Collective denial of racism, studies show. https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/lithuania-collective-denial-racism-studies-show_en

CEMEA. (2019). NELA – Us and the Others. <https://cemea.asso.fr/les-champs-d-action/questions-sociales/nela>

PEJ-France. (2023). DiverCity Project. <https://pejfrance.org/divercity/>

HREA. (2020). Hate – Delate Workshop. <https://edukacja.fdn.pl/narzedziownik>

Agency of Youth Affairs. (2021). Youth Affairs Training Program. <https://www.jrd.lt/veiklos-sritys/jaunimo-darbas>

Migration Department of Lithuania. (2021). National migration strategy. <https://www.migracija.lt>

Lithuanian Integration Fund. (2020). Support for migrant integration. <https://www.migracija.lt>