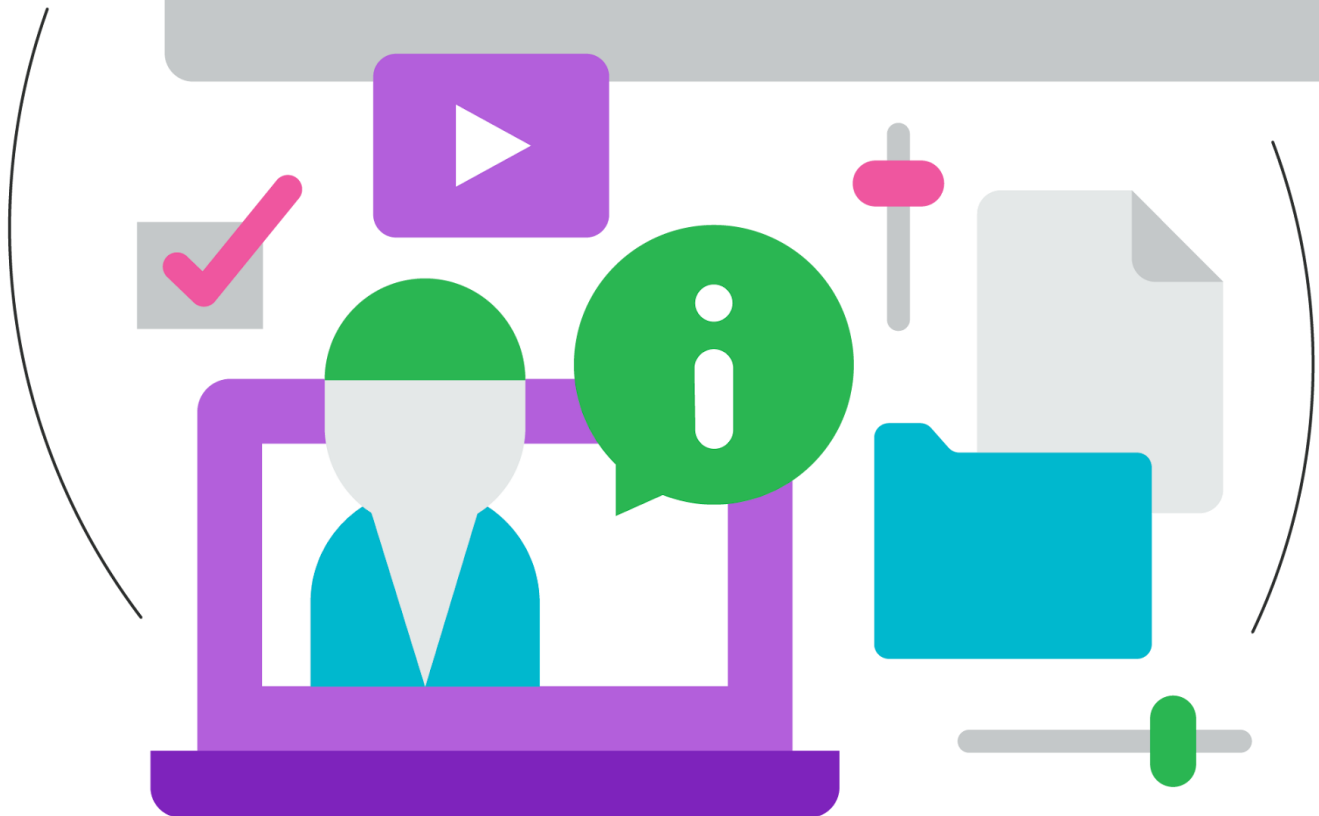




БУДУВАННЯ ЦИФРОВОГО СВІТУ ДЛЯ ВСІХ

Посібник для молодіжних працівників



Зміст

Вступ	2
Основні навички для молодіжних працівників	5
Тематичні дослідження та приклади	8
Оцінювання прогресу учня	14
Додатки	17
Список літератури	20

Вступ

Побудова цифрового світу для всіх – розвиток важливої цифрової, медіа та інформаційної грамотності для нового світу

Ласкаво просимо до посібника нашого проекту «Будуємо цифровий світ для всіх». Протягом двох років його партнерство організацій з шести країн, а саме

- CARDET Centre for advancement of research and development in educational technology, Кіпр
- IZB Institut für Zukunft und Bildung, Австрія
- KulturLife gGmbH, Німеччина, координатор проекту
- Mobilizing Expertise, Швеція
- NGO Non-formal education for youth, Україна
- Right Challenge, Португалія

Усі організації невтомно працювали зі своїми місцевими громадами над розробкою матеріалів та онлайн-навчальної програми, які є основою для цього посібника.

Проект «Побудова цифрового світу для всіх» заснований на проекті Erasmus+ TeDiCom і спрямований на навчання та розширення можливостей молодіжних працівників, щоб підготувати молодих мігрантів критично запитувати та оцінювати інформацію, що поширюється через цифрові медіа, поєднуючи цифрову, інформаційну та медіаграмотність з техніками критичного мислення та моделлю поведінки Tiny Habits. Це посилює роль молодіжних працівників у створенні стійкості демократичних суспільств проти дезінформації за допомогою спільних стратегій, одночасно сприяючи інтеграції мігрантів.

Проект проходив у три етапи. На першому етапі молодіжних працівників познайомили з ідеєю проекту та навчили основним концепціям, які вони потім застосували, щоб отримати уявлення про втручання в цю сферу з молодими мігрантами. На другому етапі молодіжні працівники та молоді мігранти об'єдналися, щоб створити зміст онлайн-курсу. На третьому етапі цей зміст було зібрано у вільнодоступний курс, а посібник для молодіжних працівників був розроблений, щоб підготувати їх до використання цього курсу.

Основним запланованим результатом проекту було вдосконалення навичок молодіжних працівників у роботі з молодими мігрантами та їх використання цифрових медіа. Цієї мети було досягнуто шляхом поєднання навчальних матеріалів для молодіжних працівників та онлайн-курсу, який вони можуть використовувати у своїй повсякденній роботі, зосереджуючись на сприянні мотивації цільових груп використовувати ці методи. Основними результатами проекту є тренінги для молодіжних працівників, онлайн-курс «Створення цифрового світу для всіх», підключена платформа електронного навчання та цей посібник для молодіжних працівників.

Ми сподіваємось, що ви знайдете цей підручник і онлайн-навчальну програму, на основі якої він побудований, такими ж цінними, як і ми вважали їх корисними для роботи.

Важливість сприяння критичному мисленню, мультиграмотності в Інтернеті та позитивним звичкам

Протягом останніх 30 років Інтернет-технології рухали та змінювали еволюцію молодіжної та соціальної роботи, як майже в кожній сфері суспільства та спільноти. Це призвело до того, що кілька поколінь молодих людей і молодіжних працівників йшли спільним, але іноді суперечливим шляхом навчання, оскільки молоді люди все більше починають використовувати цифрові технології та штучний інтелект. Які вказівки/застереження можуть надати молодіжні працівники з цього приводу, як вони можуть найкращим чином використовувати ці технології на благо молодих людей і які їх наслідки для (-ir) сфери самої роботи з молоддю?

Оскільки технологічні складності та технофобії та прихильності громадської думки роблять об'єктивний аналіз дедалі складнішим, потреба в інструментах і голосах, які б керували такими всебічно складними питаннями, як і багато взаємопов'язаних цифрових навичок, стала очевидною – і це можна побачити у великій кількості звітів і коментарів щодо рекомендованих способів використання, спостережених проблем і передбачуваних наслідків цих цифрових технологій, які публікуються щотижня, щодня.

Ці головні та глибинні проблеми особливо актуальні для тих молодих людей, які найбільше віддалені від легкодоступної інформації та тих, хто її надає. Молоді мігранти стикаються з різноманітними перешкодами, подібними до інших у віці, але посилюються через обставини міграції: від обіцянок міграції та викликів управління очікуваннями до культурних і мовних труднощів, а також різних рівнів місцевої підтримки через молодіжних працівників та державні установи, ця група людей залежить від легкодоступної інформації та молодіжних працівників, здатних задовольнити їхні особливі потреби, щоб уникнути пасток і загроз, які є притаманні сучасному онлайн-ландшафту.

Критичне мислення та способи його вивчення та вирішення багатьох проблем, у яких воно потрібне під час взаємодії з алгоритмами, які просувають емоційно насичений зміст замість нейтрального звітування та чия основна відповідальність полягає перед зацікавленими сторонами та рекламодавцями, а не перед суспільством, або під час взаємодії зі штучним і віртуальним інтелектом (AI/V.I.) і безлічі проблем, пов'язаних із цим на всіх рівнях особистого та професійного життя. Не можна недооцінювати важливість критичного мислення, м'язової пам'яті для постійного мислення та знання про те, як виробити звички, які сприяють розвитку цих здібностей, особливо серед уразливих молодих людей, які живуть і пересуваються в чужому для них просторі.

Загалом, робота, яка тут представлена, полягає не в повторному винаході велосипеда молодіжної роботи, а, радше, уточненні її профілю. Там, де багато загальних підходів молодіжної роботи та неформальної освіти все ще дуже застосовні при роботі з багатьма знаннями, необхідними для навігації у все більш інтегрованому онлайн- та офлайн-світі в чужій країні, ці підходи все ще виграють від переформатування та більш цілеспрямованого підходу до відповідних навичок і цільової аудиторії.

Це особливо вірно в суспільному та політичному контексті середини 2020-х років, у якому написаний цей посібник: Антидемократичні та ксенофобські сили зростають по всій Європі, а професійне громадянське суспільство знаходиться під загрозою скорочення фінансування бюджетів на освіту та соціальні послуги, навіть у тих місцях, де фінансування роботи з молоддю, неформальної та неформальної освіти через національні та регіональні програми фінансування можливе та практикується.

Виклики молодих мігрантів також зростають, коли вони стикаються з молодими працівниками, яким бракує часу, які самі мають справу з безліччю проблем. Ось чому так важливо надати легкодоступні та зручні інструменти, які допоможуть молоді грамотно орієнтуватися в сучасному онлайн-просторі та допоможуть молодіжним працівникам задовольнити ці потреби таким чином, щоб це було бездоганно інтегровано в їх роботу.

За допомогою цього проекту та посібника ми хочемо надати контекст і знання про функціонування та використання цифрових технологій у сфері роботи з молоддю, а також навички, необхідні для компетентного використання та орієнтування в них; ми хочемо представити знання, які вже є, у спосіб, доступний як для молодих працівників, так і для молоді; і ми використали знання, отримані під час проекту «Побудова цифрового світу для всіх», щоб розробити платформу електронного навчання та онлайн-навчальну програму, які відповідають цим потребам.

Основні навички для молодіжних працівників

Молодіжна робота є чітко виховним процесом і передбачає конструктивне втручання в молодь. Його надання є інклюзивним і цілісним і сприяє особистому, соціальному та академічному розвитку молодих людей, що зрештою веде до дорослого життя та працевлаштування (Mullan & Kitching, 2020). Молодіжні працівники відіграють важливу роль в особистому та соціальному розвитку молодих мігрантів. Це молоді люди з особливими потребами, такими як робота з новою культурою, мовний бар'єр, травма та складні системи підтримки. Щоб належним чином задовольнити ці потреби, молодіжні працівники повинні розвинути спеціальний профіль навичок, який поєднує передові комунікативні, організаційні навички та навички вирішення проблем, здатність до адаптації та навчання впродовж життя, дослідницькі навички та інноваційне мислення.

Розширені навички спілкування

Молодіжні працівники повинні адаптувати свої методи спілкування до потреб і можливостей мігрантів, у тому числі долаючи мовні, культурні, технологічні та інші бар'єри (MOM, 2007). Навички спілкування необхідні для подолання мовних бар'єрів, прояву культурної чутливості та встановлення зв'язку. За допомогою ефективної вербальної комунікації (тобто використання усних слів і мови) молодіжні працівники можуть передавати інформацію, налагоджувати взаєморозуміння та вирішувати проблеми. Окрім слів, двома основними навичками спілкування є невербальне спілкування, активне слухання та емпатія.

Навички спілкування включають невербальне спілкування, важливу частину спілкування. У 1967 році психолог Альберт Мехрабіан запропонував комунікаційну модель 7-38-55, яка показала, що лише 7% почуттів і ставлень передаються словами, тоді як 38% передаються тоном і голосом, а решта 55% виражаються мовою тіла (Mehrabian & Ferris, 1967). Таким чином, наукові дослідження спілкування показують, що нам потрібно звертати увагу не лише на слова, які інші використовують під час спілкування. Ми також повинні усвідомлювати, що ми повідомляємо іншим своїм тоном і мовою тіла, а не лише словами. Особливо важливо створити сприятливе середовище для молодих мігрантів без засудження. Молодіжні працівники, які визнають цінність невербальної комунікації та адекватно її використовують, передадуть інтерес, турботу, теплоту та довіру до молодих мігрантів. Вони будуть встановлювати зоровий контакт і таким чином регулювати потік спілкування. Використання жестів зробить їхній стиль навчання жвавим

і жвавим і приверне їх увагу. Їхня постава та орієнтація тіла визначатимуть, чи вони доступні, сприйнятливі та доброзичливі.

Однією з найважливіших навичок спілкування є активне слухання (Gordon, 2003). Активне слухання – це коли ви використовуєте мову тіла та слова, щоб показати комусь, що ви його слухаєте. Під час активного слухання як слова, так і невербальна поведінка спрямовані на те, щоб людина, яка говорить, відчувала, що ви розумієте те, що вона вам говорить, і вам не байдуже до неї. Це включає в себе встановлення зорового контакту, кивання, зацікавлений вигляд і утримання його уваги на іншій людині, передаючи повідомлення: «Я розумію вашу проблему; Я знаю, як ти ставишся до цього; Мені цікаво те, що ви говорите; Я не засуджую вас», навіть не кажучи прямо. Отже, активне слухання – це більше, ніж просто слухання. Це включає уважність, небайдужість і належне реагування.

Емпатія — це важливий інструмент, який ми використовуємо щодня, щоб спілкуватися з іншими та ділитися своїми думками, почуттями та особистим досвідом (Rizzolatti та ін., 2006). Емпатія займає важливе місце в спілкуванні з молодими мігрантами, оскільки здатність розуміти та розділяти почуття та точку зору інших людей покращує спілкування з ними. Це визначає те, наскільки добре ми спілкуємося з іншими, і сприяє нашій здатності переконати людей прийняти ідею чи почуття чи навіть певну лінію поведінки. Співчутливе спілкування, розуміння точок зору інших і відповідно адаптація їхнього спілкування є фундаментальними навичками при роботі з молодими людьми.

Організаційні навички та навички вирішення проблем

Ефективна підтримка та інтеграція молодих мігрантів вимагають міцних організаційних навичок та навичок вирішення проблем. Ці навички дозволяють молодіжним працівникам задовольняти складні потреби в різноманітних та динамічних середовищах. Ці навички сприяють значущим зв'язкам, культурно компетентному втручанням та інноваційним рішенням проблем, з якими стикаються молоді мігранти.

Ключові організаційні навички

- **Культурна чутливість:** розуміння та повага до культурного різноманіття мають вирішальне значення. Молодіжні працівники повинні бути чутливими до культурних норм, традицій і способів спілкування, щоб завоювати впевненість і довіру молодих мігрантів (Hofstede, 2001).
- **Ефективне управління часом:** координація кількох послуг, таких як освіта, охорона здоров'я та юридична підтримка, вимагає стратегічного планування та визначення пріоритетів. Молодіжні працівники повинні встановити механізми відстеження термінів погашення та своєчасного надання ресурсів (Covey, 1989).
- **Координація та мережеве спілкування:** співпраця з різними зацікавленими сторонами – школами, неурядовими організаціями, постачальниками медичних послуг та державними установами – забезпечує комплексну допомогу молодим мігрантам. Створення спільної рамки дій зміцнює колективні результати (Bronstein, 2003).

Ключові навички вирішення проблем

- **Критичне мислення:** молодіжні працівники повинні розглядати складні ситуації, щоб визначити їх коріння та можливі рішення. Наприклад, мовні бар'єри можна подолати за допомогою спеціально розроблених освітніх програм (Facione, 2011).
- **Вирішення конфліктів.** Управління конфліктами, які виникають через непорозуміння чи культурні відмінності, є важливим. Такі методи, як активне слухання та посередництво, допомагають у конструктивному вирішенні суперечок (Fisher & Ury, 1991).
- **Творче вирішення проблем:** розробка інноваційних рішень, таких як віртуальне наставництво або онлайн-групи підтримки, може допомогти вирішити такі проблеми, як соціальна ізоляція або обмежений доступ до ресурсів (Ekvall, 1996).

Адаптивність і навчання впродовж життя

Робота з молодими мігрантами вимагає від молодіжних працівників бути відкритими до змін і віддаватися навчанню протягом усього життя. Молодь мігрантів часто стикається з унікальними проблемами, включаючи мовні бар'єри, культурні відмінності, травми та боротьбу за адаптацію до нових освітніх і соціальних систем. Педагоги, соціальні працівники та інші професіонали повинні сприяти адаптації та брати участь у постійному навчанні, щоб ефективно підтримувати цих молодих людей.

Адаптивність - це здатність пристосовуватися до нових умов і середовища. У випадку молодіжних працівників адаптація є важливою для реагування на постійно змінювані контексти, з якими вони стикаються. Ці молоді люди можуть мати різну освіту, соціальні норми та життєвий досвід, що вимагає від молодіжних працівників відповідного коригування своїх підходів. Гнучкість у спілкуванні, методах навчання та системах підтримки допоможуть набутти впевненості та створити більш інклюзивне середовище. Наприклад, використання різноманітних стратегій навчання для адаптації до різних стилів навчання або реагування на емоційні потреби мігрантів, які, можливо, пережили травму, є важливою частиною адаптивності. Дослідження показали, що робота з людьми вимагає, щоб працівники стали сприйнятливими до культурних особливостей і були відкритими для вивчення походження та досвіду молоді-мігранта, щоб забезпечити безпечний та інклюзивний простір, який дозволяє молодим мігрантам процвітати. Наприклад, ОЕСР (2018) припускає, що вчителі, які демонструють здатність до адаптації, з більшою ймовірністю будуть будувати ефективні стосунки з учнями-мігрантами, що призведе до кращих результатів навчання.

Навчання впродовж життя — це безперервний пошук знань і навичок протягом усього життя людини. Для молодих працівників, які працюють з молодими мігрантами, навчання впродовж життя передбачає бути в курсі освітніх тенденцій і політики, а також активно брати участь у тренінгах, які підвищують культурну компетентність, практики з травмою та розуміння питань міграції. Навчання протягом усього життя гарантує, що молодіжні працівники можуть йти в ногу з мінливими потребами молоді-мігранта та залишатися готовими надавати належну підтримку (Mullan & Kitching, 2020). У контексті роботи з молодими мігрантами навчання впродовж життя також може стосуватися розвитку особистих навичок, таких як емпатія, стійкість та міжкультурне спілкування. Як уже згадувалося, ці навички є основоположними для побудови значущих зв'язків із молодими мігрантами та підтримки їхньої інтеграції у нові громади.

Дослідницькі навички та інноваційне мислення

Задоволення потреб молодих мігрантів вимагає інноваційного мислення та сильних дослідницьких навичок, щоб зрозуміти їхній конкретний досвід, проблеми та потенціал. Інституційні та структурні виклики, а також універсальний досвід мігрантів викликають необхідність у розробці ефективних програм цифрової грамотності, які б використовували молодіжні працівники для подальшого покращення підтримки потреб молодих мігрантів у доступі до надійної інформації в Інтернеті. Тому професіонали соціальної роботи, освіти та молодіжних служб повинні застосовувати підходи, засновані на дослідженнях, для розробки та впровадження ефективних втручань. Молодіжні працівники повинні вміти використовувати кількісні методи, такі як опитування та аналіз даних, щоб їхня робота могла вплинути на розробку політики та програму. У той же час використання якісних методів, таких як інтерв'ю, може допомогти забезпечити більш багату перспективу життєвого досвіду мігрантів (Інститут Гете, 2016). Глибоке розуміння унікальних потреб мігрантів у поєднанні з креативними інклюзивними рішеннями може допомогти їм процвітати в новому середовищі. Застосовуючи дослідницькі ідеї та інноваційні практики, молодіжні працівники можуть значно змінити життя цих молодих людей, гарантуючи їм можливість досягти успіху, інтегруватися та зробити внесок у суспільство.

Сценарії з реального життя, що демонструють принципи курсу

У сучасному цифровому середовищі, яке швидко розвивається, молоді люди та молодіжні працівники повинні розвивати цифрові компетенції та важливі навички, щоб орієнтуватися в викликах і використовувати можливості. Хоча теоретичні знання є цінними, реальні сценарії дають практичне розуміння того, як ці навички можна ефективно застосувати. Досліджуючи реальні ситуації, ми можемо краще зрозуміти вплив цифрових навичок, критичного мислення та медіаграмотності, а також найважливіших навичок, необхідних молодіжним працівникам для процвітання. Ці сценарії висвітлюють не лише виклики, з якими стикаються, але й відчутні переваги та результати, досягнуті, коли ці навички застосовуються на практиці.

Тематичні дослідження та приклади

Практичні приклади: цифрові компетенції для молодіжних працівників

Приклад: Ініціатива цифрової грамотності для молодіжних працівників

Довідка: група молодіжних працівників в Україні запустила програму цифрової грамотності, щоб навчити молодих людей кібербезпеці та відповідальному використанню соціальних мереж.

Результат: Ініціатива значно покращила розуміння учасниками онлайн-безпеки та цифрової відповідальності завдяки використанню інтерактивних семінарів та гейміфікованого навчання. Багато молодіжних працівників повідомили, що відчують на 70% більшу впевненість у підтримці молодих людей, які мають проблеми з онлайн-безпекою, а 85% сказали, що тепер можуть легко ідентифікувати потенційні кіберзагрози.

Реальний сценарій: соціальні медіа для залучення спільноти

Сценарій: Анна, молодіжний працівник, створює онлайн-платформу для обміну освітніми ресурсами та спілкування з молоддю. Оптимізуючи вміст для взаємодії та взаємодії, вона створює простір, де молодь відчуває себе комфортно під час обговорення важливих соціальних питань. Протягом шести місяців її платформа набуває значної популярності, охоплюючи 1500 молодих людей і збільшуючи активну участь у молодіжних програмах на 60%.

Приклад: Критичне мислення

Практичний приклад: розвінчання дезінформації в молодіжних програмах

Довідка: молодіжна організація в Німеччині запровадила ініціативу перевірки фактів, у рамках якої молодіжні працівники навчилися перевіряти новини, перш ніж ділитися ними.

Результат: програма призвела до помітного зменшення дезінформації, на 40% зменшивши кількість неправдивих новин, які поширюються в їхніх мережах. Крім того, 60% молодіжних працівників стали більш вправними у визначенні оманливої інформації, а 75% почали активно перевіряти джерела фактів, перш ніж ділитися контентом з молодими людьми.

Сценарій із реального життя: розв'язання цифрових обманів у роботі з молоддю

Сценарій: молодий працівник Девід помічає, що багато молодих людей у його програмі поширюють оманливий вірусний контент. Він розробляє воркшоп із медіаграмотності та технік перевірки фактів. Згодом 80% учасників повідомили, що почуваються більш впевнено в розпізнаванні фейкових новин, а обмін дезінформацією в їхній групі молоді зменшився на 35%.

Тематичні дослідження: Медіаграмотність

Медіаграмотність є життєво необхідною в епоху інформаційного перевантаження. Це допомагає молодіжним працівникам критично аналізувати повідомлення ЗМІ та розуміти їхній вплив.

Приклад: Тренінг медіа-аналізу для молодіжних працівників

Довідкова інформація: Молодіжний клуб у Великій Британії ініціював проект медіа-аналізу, заохочуючи молодих працівників перевіряти рекламу та кампанії в соціальних мережах на предмет упередженості та прихованих повідомлень.

Результат: учасники стали більш розбірливими споживачами ЗМІ, причому 80% повідомили про підвищену обізнаність про те, як маркетинг впливає на сприйняття. Крім того, 65% молодіжних працівників розвинули сильніші навички виявлення упередженого медіа-контенту та навчання цих навичок молоді.

Реальний сценарій: боротьба з фейковими новинами в молодіжних програмах

Сценарій: НПО проводить семінар для молодіжних працівників з виявлення фейкових новин. Озброєний новими стратегіями, молодіжний працівник допомагає підліткам розрізнити заслугу довіри журналістики від заголовків клікбейтів. Одна молодіжна працівниця, Сара, відкриває сторінку в Instagram, де аналізує популярні новини. Протягом шести місяців вона швидко нарощує 15 000 підписників із 90% залученістю до її освітніх публікацій.

Тематичні дослідження: Основні навички для молодіжних працівників

Молодіжним працівникам потрібні передові навички, щоб ефективно наставляти та направляти молодих людей. Ключові компетенції включають:

а) Розширені навички спілкування

Молодіжні працівники повинні ефективно спілкуватися з різними групами молодих людей, зацікавленими сторонами та іншими професіоналами. Це включає в себе активне слухання, невербальне спілкування та здатність передавати складні ідеї в доступний спосіб.

Практичний приклад: молодіжний працівник із Канади запровадив методики розповіді історій під час сеансів вирішення конфліктів, що покращило емоційне вираження та розуміння учасників. У результаті конфліктів у програмі стало менше на 50%, а 85% учасників повідомили, що відчують себе комфортніше, висловлюючи емоції.

Реальний сценарій: заохочення відкритого діалогу. Емма, молодіжний працівник, зауважує, що багатьом підліткам у її програмі важко висловлювати свої проблеми. Вона починає групові дискусії зі структурованими підказками та заохочує до активного слухання. Згодом участь у дискусіях зростає на 70%, а 90% молоді повідомляють, що відчують себе почутими та цінними.

б) Організаційні навички та навички вирішення проблем

Вкрай важливо планувати, координувати та ефективно виконувати програми. Вирішення проблем також відіграє важливу роль, коли виникають несподівані проблеми.

Реальний сценарій: молодіжна організація зіткнулася з труднощами під час координації великомасштабного громадського заходу. Використовуючи інструменти управління проектами та стратегії командної роботи, молодіжні працівники забезпечили безперебійне виконання, збільшивши залучення молоді на 50%. Завдяки покращенню організації відвідуваність заходів зросла на 60%, а 95% поставлених завдань було виконано вчасно.

с) Адаптивність і навчання впродовж життя

Оскільки робота з молоддю постійно розвивається, професіонали повинні бути відкритими до вивчення нових методів, сприйняття технологій і гнучко реагувати на зміни.

Практичний приклад: молодіжний працівник зі Швеції скористався навчальними онлайн-платформами, щоб бути в курсі стратегій щодо психічного здоров'я молоді, покращуючи

підтримку осіб із групи ризику. Серед тих, хто пройшов тренінг, 100% повідомили про краще збереження знань, а 85% успішно застосували вивчені стратегії на практиці.

Реальний сценарій: адаптація до віртуального навчання

Сценарій: коли особисті семінари були зірвані, Лаура, молодіжний працівник, швидко адаптувалася, використовуючи платформи для віртуальних зустрічей і цифрові інструменти для співпраці. Її зусилля окупилися: віртуальна відвідуваність збільшилася на 40%, а рівень задоволеності учасників онлайн-семінарів – на 75%.

d) Дослідницькі навички та інноваційне мислення

Молодіжні працівники повинні бути в курсі тенденцій, політики та нових освітніх підходів. Вони також повинні застосовувати креативність для розробки інноваційних програм.

Сценарій із реального життя: група молодих працівників досліджувала тенденції зайнятості та розробила програму підготовки до роботи, адаптовану до нових сфер кар'єри. Завдяки партнерству з місцевими підприємствами вони надали можливість наставництва та практичного навчання. Їхня робота призвела до того, що 85% учасників знайшли роботу протягом шести місяців, а 60% отримали пропозиції роботи до завершення програми.

Крім того, молодіжні працівники, які експериментували з новими стратегіями залучення, такими як інтеграція гейміфікації в навчальну діяльність, повідомили про підвищення рівня участі на 45% і більшу готовність серед молоді брати участь в освітніх ініціативах.

Висновок

Розвиток цифрових навичок, критичного мислення та медіаграмотності є важливими для молодіжних працівників. Розвиваючи ці навички, вони можуть ефективніше орієнтуватися в цифровому світі, сприяти відповідальному споживанню медіа та стимулювати позитивні соціальні зміни. Тематичні дослідження та сценарії з реального життя демонструють відчутний вплив цих навичок на розширення можливостей молодіжних працівників та зміцнення громад.

Додаткова інформація та ресурси

Статті:

- **Free Digital Learning Opportunities for Migrants and Refugees**
<https://inee.org/sites/default/files/resources/jrc106146.pdf>
- **Using Information and Communication Technologies to Promote Education and Employment Opportunities for Immigrants and Ethnic Minorities**
https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2010-08/doc1_15227_926114971.pdf
- **Critical media literacy through making media: A key to participation for young migrants?**
<https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/commun-2018-0017/html>
- **Bridging the Digital Divide in Migrant Education: Critical Pedagogy and Inclusive Education Approach**
<https://www.enadonline.com/index.php/enad/article/view/1646/967>
- **Fear and lying in the EU: Fighting disinformation on migration with alternative narratives**
https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/b77f92/disinformation_on_migration.pdf
- **Countering Disinformation Effectively: An Evidence-Based Policy Guide**
<https://carnegieendowment.org/research/2024/01/countering-disinformation-effectively-an-evidence-based-policy-guide?lang=en>
- **Tackling Misinformation**
<https://www.prsa.org/docs/default-source/publications-and-news/prsatacklingmisinformation240401809374570178597846y87165984795610901480-8534027610571.pdf>
- **Facts not Fakes: TACKLING DISINFORMATION, STRENGTHENING INFORMATION INTEGRITY**
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/03/facts-not-fakes-tackling-disinformation-strengthening-information-integrity_ff96d19f/d909ff7a-en.pdf

Відео:

- **Introduction to Media Literacy: Crash Course Media Literacy #1**
<https://www.youtube.com/watch?v=AD7N-1Mj-DU>
- **MEDIA LITERACY (Part 1) Definition, Importance, Fundamental Elements, and Critical Thinking**
<https://www.youtube.com/watch?v=K9PSXpyQXBM>
- **Teaching Media Literacy: What Works**
<https://www.youtube.com/watch?v=K0nZHo4dVGo>

- **TED Talk: *How to Choose Your News* by Damon Brown.**
https://www.ted.com/talks/damon_brown_how_to_choose_your_news?subtitle=en
- **Plenary session: Youth work in the digital world - Is the core in danger?**
<https://www.youtube.com/watch?v=djfmuc87anc>
- **Digital Literacy: Stories from the Field**
<https://www.youtube.com/watch?v=erc24Qogluc>
- **Problem Solving in Organizations**
<https://study.com/academy/lesson/video/problem-solving-in-organizations-skills-steps-strategies.html>
- **Organizational Problem Solving**
<https://www.youtube.com/watch?v=ForFZzs5Zw0>
- **Good problem solving is about facilitating a team in critical thinking**
<https://www.youtube.com/watch?v=LS3WPT6sWBw>
- **Why Is Problem Solving Important In The Workplace?**
<https://www.youtube.com/watch?v=u1s3SNmXiHU>
- **Problem Solving Techniques - how to solve problems in the workplace in 6 easy steps**
<https://www.youtube.com/watch?v=cQPNVFZId68>

Вебсайти:

- **Media Literacy**
<https://medialiteracynow.org/challenge/what-is-media-literacy/>
- **Key Ideas from Digital and Media Literacy: Connecting Culture and Classroom**
<https://mediaeducationlab.com/key-ideas-digital-and-media-literacy-connecting-culture-and-classroom>
- **Key Concepts for Digital Media Literacy**
<https://mediasmarts.ca/digital-media-literacy/general-information/digital-media-literacy-fundamentals/key-concepts-digital-media%20literacy>
- **Media literacy and safe use of new media**
<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/sweden/68-media-literacy-and-safe-use-of-new-media>
- **Critical Thinking and Media Literacy in Youth Work**

<https://participationpool.eu/2021/07/13/critical-thinking-and-media-literacy-in-youth-work/>

- **Key skills for youth workers**

<https://euneighbourseast.eu/young-european-ambassadors/blog/key-skills-for-youth-workers/>

- **Lagging digital literacy among 14-year-olds across the EU, study finds**

<https://education.ec.europa.eu/sv/news/lagging-digital-literacy-among-14-year-olds-across-the-eu-study-finds>

- **DIGITAL TOOLS FOR YOUTH WORKERS**

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-3551/DIGITAL%20TOOLS%20FOR%20YOUTH%20WORKERS%20-%20HANDBOOK.pdf

- **The Importance of Problem-Solving Skills in the Workplace**

<https://www.thomas.co/resources/type/hr-blog/importance-problem-solving-skills-workplace>

Шаблони і інструменти:

- ***Learner Self-Assessment for Media Literacy Skills.***

https://uploads.mwp.mprod.getusinfo.com/uploads/sites/30/2021/08/YLAI-Verifies-Media-Literacy-Self-Assessment_English.pdf

- ***Feedback and Reflection Guide for Educators (Adapted from DigComp Framework).***

https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-12/selfie-for-teachers-toolkit-dec22_en.pdf

- **Digital Competence Framework for Educators (DigCompEdu)**

https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_en

- **Digital competence frameworks for teachers, learners and citizens**

<https://unevoc.unesco.org/home/Digital+Competence+Frameworks/lang=en/id=4>

- **Assessment Tools for Educators.**

- **MyDigiSkills Test.**

Оцінювання прогресу учня

Вступ

Оцінка прогресу учнів має вирішальне значення для того, щоб молодіжні працівники набули та ефективно застосували основні навички. Комплексна стратегія оцінювання може оцінити, як знання сприймаються та набуваються, і забезпечує безперервне вдосконалення процесу навчання впродовж життя.

У цьому розділі наведено методи оцінювання прогресу учнів, включаючи формувальне та підсумкове оцінювання, інструменти самооцінки та методи збору відгуків, призначені для молодіжних працівників.

Формувальні методи оцінювання

Формувальне оцінювання – це поточне оцінювання, яке забезпечує зворотний зв'язок у реальному часі з учнями та викладачами. Ці оцінки допомагають визначити сильні сторони та сфери, які потрібно вдосконалити, гарантуючи, що учні залишаються залученими та постійно розвивають свої навички.

1. Рефлексивні журнали:

Учням рекомендується вести щоденники, в яких записують свій досвід навчання, виклики та розвиток. Ці щоденники допомагають відстежувати прогрес і розвивати самосвідомість, яка може розвиватися з часом.

2. Колегіальне оцінювання:

Учні надають конструктивний зворотний зв'язок своїм одноліткам за допомогою структурованих форм оцінювання, сприяючи співпраці та критичному мисленню.

3. Обговорення тематичних досліджень:

Аналіз реальних життєвих ситуацій за допомогою тематичних обговорень дозволяє учням застосовувати свої знання на практиці, покращуючи навички вирішення проблем і прийняття рішень. Цей процес також розвиває краще використання мови та навички спілкування.

4. Демонстрація навичок:

Учні демонструють свої навички за допомогою рольових вправ і практичних занять, дозволяючи тренерам відзначити їхні здібності в собі та своїх однолітків.

5. Онлайн-вікторини та опитування:

Інтерактивне цифрове оцінювання вимірює знання та пропонує миттєвий зворотний зв'язок, залучаючи учнів до того, як вони знайомляться з використанням цифрових технологій і розвивають свої здібності та навички щодо теми та діяльності.

Методи підсумкового оцінювання

Підсумкове оцінювання оцінює загальну продуктивність учня в кінці навчального модуля або програми. Ці оцінки визначають ефективність навчання та готовність учня застосовувати набуті навички в реальних ситуаціях.

1. Підсумкове письмове оцінювання:

Структуровані тести або оцінювання на основі есе забезпечують розуміння ключових концепцій, які розглядаються під час навчання. Тести можуть бути в будь-якій формі, із варіантами відповіді, відкритими або запитаннями в різних форматах, як-от завершення речень або кросворд.

2. Побудова портфоліо:

Учні збирають докази своєї роботи, включаючи виконані проекти, звіти та роздуми, демонструючи свій розвиток з часом. Цей процес дозволяє учню самостійно виражати свої знання та навички без заданого та структурованого формату тесту. Це також спосіб для тренера спостерігати за своїми учнями та їх ідентичністю.

3. Оцінювання на основі проекту:

Учні завершують завершальний проект, який об'єднує різні навички, отримані протягом навчання, демонструючи свою здатність ефективно застосовувати знання. Проектне навчання та оцінювання завжди є продуктивним способом оцінювання, оскільки вони дозволяють учням застосовувати свої знання до проблем реального світу, розвивають критичне мислення та навички вирішення проблем, залучають і мотивують учнів почуватися менш відстороненими від процесу оцінювання, оцінюють численні навички (запам'ятовування, спілкування тощо) і демонструють довгострокове утримання. Крім того, цей процес готує студентів до майбутнього; проекти спільні та відображають реальні очікування.

4. Інтерв'ю та усні оцінювання:

Структуровані обговорення з інструкторами або наставниками допомагають оцінити розуміння учнями та практичне застосування концепцій. Цей процес є більш персоналізованим і дозволяє студентам спілкуватися усно у спосіб, який неможливий у письмовій формі.

5. Сертифікаційні іспити:

Формальний тест наприкінці програми засвідчує компетенції учнів, гарантуючи, що вони відповідають необхідним стандартам. Сертифікати пропонують професійну довіру та визнання, просування по службі та вищу зарплату, дотримання галузевих норм, підвищення кваліфікації та оновлення знань, а також глобальні можливості (деякі визнані на міжнародному рівні).

Інструменти самооцінки

Самооцінка дає учням можливість взяти на себе відповідальність за свій навчальний шлях. Оцінюючи свій прогрес, учні можуть визначити сфери особистого розвитку та поставити цілі для вдосконалення. Цей незалежний метод дозволяє учням досліджувати свої межі оцінювання та навичок, створюючи інший підхід до навчання.

1. Анкети для саморефлексії:

Ці інструменти допомагають учням оцінювати свою впевненість, розуміння та навички на різних етапах навчання. Вони забезпечують структуру та формат оцінювання, який надається, щось, що відключає їхню незалежність, але створює шляхи до формату того, як здійснюються процеси оцінювання.

2. Контрольні списки прогресу навичок:

Структурований перелік компетенцій дозволяє учням відстежувати, які навички вони опанували, а які потребують подальшого розвитку. Контрольні списки можуть допомогти визначити чіткий набір цілей на майбутнє в їхній освіті, оскільки перевірка того, що виконано, а що ні, дає окреслення того, чого не вистачає для подальшого використання.

3. Вправи на цілепокладання:

Учні окреслюють конкретні навчальні цілі та розмірковують про свої досягнення з часом. Цю діяльність/оцінку можна безпосередньо пов'язати з контрольними списками прогресу навичок, які створюють основу для встановлення майбутніх освітніх цілей.

4. 360-градусний зворотній зв'язок:

Учні отримують інформацію від тренерів, однолітків і наставників, пропонуючи цілісне уявлення про їхні сильні сторони та сфери розвитку. Цей підхід може бути дуже проникливим, якщо він сприяє обговоренню, щоб учні могли переконатися, що протягом усього процесу оцінювання немає непорозумінь і неправильної класифікації.

Методи збору відгуків

Збір відгуків від учнів допомагає тренерам удосконалювати навчальний контент і методи доставки, забезпечуючи постійне вдосконалення навчальних програм.

1. Анонімні опитування:

Цифрові чи паперові опитування дозволяють учням надати чесний відгук про ефективність навчання. Анонімність створює безпечний простір, де відбувається оцінювання. Життєво важливо, щоб тренер міг надати вказівки щодо того, як проводити оцінювання, формулювання та ключові правила для включення точних коментарів у командний простір. Наприклад, чесний відгук не є жорстким або розпливчастим виразом; відгук має містити позитивне речення, засноване на фактах та/або аргументах.

2. Обговорення у фокус-групах:

Обговорення в малих групах сприяють відкритим розмовам про досвід учнів, визначаючи сфери, які потрібно вдосконалити. Це створює командне середовище, де учні можуть задавати запитання та отримувати відповіді від однолітків або тренера.

3. Індивідуальні сесії зворотного зв'язку:

Персоналізовані обговорення між учнями та тренерами пропонують глибше розуміння індивідуального прогресу. Тренери повинні мати структурований зворотний зв'язок із прикладами та фактами про навички та знання учнів.

4. Оцінювання наприкінці курсу:

Вичерпні форми зворотнього зв'язку оцінюють загальний вплив та ефективність навчальної програми.

Висновок

Формувальні оцінки, такі як рефлексивні журнали та взаємне оцінювання, дозволяють молодіжним працівникам постійно відстежувати свій розвиток і вносити необхідні покращення протягом усього процесу навчання. З іншого боку, підсумкове оцінювання, включаючи тематичні дослідження, практичні демонстрації та письмові іспити, гарантує, що учні відповідають необхідним компетенціям і добре підготовлені для застосування своїх навичок у реальних умовах роботи з молоддю. Поєднання обох методів оцінювання дає перспективу 360 на рівень кожного учня та чітке уявлення про його майбутні навчальні дії.

Додатки

Глосарій

Активне слухання

Метод спілкування, при якому вербальні та невербальні сигнали (наприклад, зоровий контакт, кивання) передають, що людина уважно слухає співрозмовника та виявляє розуміння.

Адаптивність

Здатність гнучко реагувати на зміни та нові умови особливо важлива для молодіжних працівників, які повинні вміти реагувати на різні культурні, мовні та соціальні виклики молодих мігрантів.

Культурна чутливість

Здатність визнавати, поважати та відповідним чином реагувати на культурні відмінності. Основна компетенція, щоб завоювати довіру молодих мігрантів і уникнути міжкультурних непорозумінь.

Творче вирішення проблем

Здатність розробляти інноваційні та нетрадиційні рішення складних завдань, напр. через програми цифрового наставництва або онлайн-групи підтримки.

Емпатія

Здатність співпереживати почуттям, думкам і поглядам інших людей є важливою для спілкування з молодими мігрантами, щоб зміцнити довіру та створити сприятливе середовище.

Гнучкість

Це важлива якість для молодіжних працівників, оскільки вона дозволяє їм адаптувати свої методи, комунікацію та підходи до мінливих потреб молоді.

Інклюзивна освіта

Підхід, спрямований на надання рівних освітніх можливостей і підтримки всім молодим людям – незалежно від походження, мови чи соціальних бар'єрів.

Співпраця та мережа

Співпраця з різними організаціями (школами, громадськими організаціями, медичними закладами, органами влади) для забезпечення комплексної підтримки молодих мігрантів.

Навички спілкування

Навички, необхідні для ефективної взаємодії з молодими людьми, включають вербальне спілкування, невербальні сигнали (наприклад, мову тіла), активне слухання та міжкультурну чутливість.

Вирішення конфлікту

Методи та техніки управління конфліктами, особливо культурними непорозуміннями. Загальні стратегії включають посередництво та активне слухання.

Навчання протягом усього життя

Безперервний процес отримання знань і розвитку навичок, щоб бути в курсі міграції, освіти та соціальної роботи.

Стилі навчання

Існують різні способи, якими люди засвоюють і обробляють знання. До них належать візуальне, аудіальне, кінестетичне навчання та навчання читання.

Медіаграмотність

Здатність ефективно використовувати цифрові інструменти та джерела інформації для полегшення доступу до відповідних ресурсів для молодих мігрантів.

Невербальне спілкування

Інформація передається без слів, наприклад, за допомогою міміки, жестів, пози та зорового контакту. Згідно з дослідженням Мехрабіана, це значна частина нашого спілкування.

Організаторські здібності

Навички, необхідні для ефективною координації різних завдань, таких як планування, управління ресурсами та міждисциплінарна співпраця.

Розвиток особистості

Центральний аспект роботи з молоддю, спрямований на підтримку молодих людей у їх соціальному, емоційному та професійному розвитку.

Навички вирішення проблем

Здатність аналізувати виклики, розробляти творчі рішення та вживати ефективних дій для їх подолання.

Стійкість

Психологічна стійкість долати складні життєві ситуації та виходити з них сильнішими є ключовою компетентністю як для молодих мігрантів, так і для молодіжних працівників.

Дослідницькі навички

Здатність систематично збирати, аналізувати та використовувати інформацію для розробки програм і стратегій підтримки молодих мігрантів.

Соціальна інтеграція

Процес, за допомогою якого молоді мігранти активно залучаються до систем освіти, ринку праці та громад.

Соціально-емоційна компетентність

Здатність розуміти емоції, регулювати їх і діяти відповідно в соціальних ситуаціях.

Тайм-менеджмент

Здатність ефективно організовувати завдання та встановлювати пріоритети, особливо при координації служб підтримки молодих мігрантів.

Список літератури

Bronstein L. R. (2003). A model for interdisciplinary collaboration. *Social Work*, 48(3), 297–306. <https://doi.org/10.1093/sw/48.3.297>

Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Franklin Covey Co.

Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 105–123. <https://doi.org/10.1080/13594329608414845>

Facione, P. A. (2011). *Critical thinking: What it is and why it counts* (2011 update). Insight Assessment. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/251303244_Critical_Thinking_What_It_Is_and_Why_It_Counts

Fisher, R., & Ury, W. (1991). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. Penguin Books.

Goethe-Institut e.V. 2016. Culture Works. Using Evaluation to Shape Sustainable Foreign Relations. Goethe-Institut e.V. Munich: <https://www.goethe.de/resources/files/pdf94/culture-worksbrochure-september-2016.pdf>.

Gordon, T. (2003). *Teacher Effectiveness Training: The Program Proven to Help Teachers Bring Out the Best in Students of All Ages*. Three Rivers Press.

Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations (2nd Edition)*. Sage.

International Organization for Migration. IOM (2007). *Guidelines for the development of gender-sensitive counter-trafficking programmes*. International Organization for Migration. https://publications.iom.int/system/files/pdf/g_06_final.pdf

Mehrabian, A., & Ferris, S. R. (1967). Inference of attitudes from nonverbal communication in two channels. *Journal of Consulting Psychology*, 31(3), 248-252.

Mullan, J., & Kitching, K. (2020). *Undervalued or misunderstood? Youth work and its contribution to lifelong learning*. *Journal of Child and Youth Care Work*, 23, 201-214. <https://doi.org/10.5195/jcycw.2010.34>

OECD (2018), *Teaching for the Future: Effective Classroom Practices to Transform Education*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264293243-en>.

Rizzolatti, G., Fogassi, L., & Gallese, V. (2006). Mirror in the mind. *Scientific American*, 295(5), 54-61

