

SOCIALINĖS REABILITACIJOS IR PARUOŠIMO UŽIMTUMUI DARBO RINKOJE PROGRAMA

GALI PASITIKĖTI SAVIMI

Metodinis leidinys

EUROPOS BENDRIJŲ INICIATYVOS EQUAL PROJEKTAS
„LIETUVOS JAUNIMO UŽIMTUMO TOBULINIMO VYSTYMO BENDRIJA“

Vilnius 2008



PROJEKTĄ REMIA LIETUVOS RESPUBLIKA



PROJEKTĄ IŠ DALIES FINANSUOJA
EUROPOS SĄJUNGA



Parama skirta iš Europos socialinio fondo ir Lietuvos bendrojo finansavimo lėšų.

Sudarytojai:

Lietuvos jaunimo reikalų taryba,

Saulė Dagilytė

Arūnas Kemežys

TURINYS

1.	Ižanga	4
2.	Projekto „Lietuvos jaunimo užimtumo tobulinimo vystymo bendrija“ pristatymas	4
2.1.	Trumpai apie projektą	4
2.2.	Projekto partneriai ir vykdytojai	7
2.3.	Socialinės rehabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje programa ir ją sudarančios veiklos	10
2.4.	Tyrimai, studijos ir metodikos	14
2.5.	Tarptautiniai partneriai ir su jais vykdytos veiklos	16
3.	Socialinės rehabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje programa	20
3.1.	Prielaidos programos įgyvendinimui	20
3.2.	Užimtumo programos struktūra	22
3.3.	Susitikimuose naudojami metodai	28
3.4.	(Re)integracijos programos pusės metų modulio pavyzdys	39
4.	Sėkmės istorijos	46

1. Įžanga

Džiaugiamės galėdami Jums pristatyti šią knygą, kurioje, tikimės, rasite visą reikalingą informaciją apie rizikos grupių jaunimo užimtumo skatinimo bei įtraukimo į darbo rinką metodiką, kuri buvo sukurta ir išbandyta įgyvendinant projektą „Lietuvos jaunimo užimtumo tobulinimo vystymo bendrija“.

Šia knyga siekėme apžvelgti projekto įgyvendinimą per daugiau nei 3 metus, jam keltus tikslus bei užduotis, vykdytas veiklas ir pasiektus rezultatus. Tikime, kad projekto įgyvendinimo metu įgyta patirtis bus naudinga ne tik LiJOT ir šį projektą įgyvendinusiems partneriams, bet ir kitoms organizacijos, institucijoms ir asmenims, kurie domisi pagalbos rizikos grupių jaunimui būdais ir siekia šio jaunimo integracijos į visuomenę, švietimo sistemą bei darbo rinką. Projekto įgyvendinimo metu susidūrėme su daugeliu iššūkių ir klausimų, atsakymų į kuriuos ieškojome pasitekdami į pagalbą projekto partnerių resursus ir patirtį bei projekte dalyvaujančių nevyriausybinių organizacijų pagalbą. Manome, kad šis projektas ne tik leido sukurti ir išbandyti unikalią jaunimo įtraukimo į darbo rinką metodiką, bet ir paskatino atsirasti stiprų partnerių tinklą tiek nacionaliniu lygiu, tiek šešiose savivaldybėse, kuriose projektas buvo įgyvendinamas.

Viena svarbiausių šios knygos dalių – Socialinės rehabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje programa. Šioje dalyje siekėme pasinaudodami visa projekto įgyvendinimo metu gauta patirtimi parengti pavyzdinę programą, kaip pasitelkiant nevyriausybines organizacijas ir jaunimo užimtumu besirūpinančias institucijas sudaryti prielaidas rizikos grupių jaunimui (re)integruotis į visuomenę, švietimo bei darbo rinką. Šioje dalyje apžvelgiamos prielaidos, kurių reikia programos įgyvendinimui – partnerių tinklas, žmogiškieji bei materialiniai išteklių. Čia taip pat pateikiama programos struktūra bei naudojamų metodų pavyzdžiai, o taip pat pavyzdinė pusės metų programa.

Kartu su šia knyga publikuojamos studijos – Atskirų tikslinių jaunimo grupių poreikiai, siekiant integracijos į darbo rinką studija bei Jaunimo NVO teikiamos socialinės paslaugos ir jų plėtra, siekiant socialiai pažeidžiamų jaunų žmonių užimtumo ir integracijos studija. Manome, kad ši dalis svarbi ne tik pagrindžiant tokios metodikos poreikį bei naudingumą, bet ir geriau pažįstant rizikos grupių jaunimo poreikius, nevyriausybinių jaunimo organizacijų bei jaunimo darbo centrų galimybes tenkinti šuos ir kitus poreikius.

Knygos pabaigoje pateikiame keletą sėkmės istorijų, kurios buvo ir yra didelis motyvacijos tęsti šią veiklą šaltinis mums. Šios istorijos parodo pokyčio, kurį suteikė šis projektas daugeliui jaunuolių intensyvumą ir svarbą šių asmenų tolimesniame gyvenime.

Tikimės, kad ši knyga suteiks naudingos informacijos bei minčių tęsiant nelengvą tačiau labai vertingą ir svarbų darbą, siekiant įgalinti jaunus žmones būti aktyviais visuomenės nariais, pasirūpinti savimi, kolegomis bei bendruomene.

2. PROJEKTO „LIETUVOS JAUNIMO UŽIMTUMO TOBULINIMO VYSTYMO BENDRIJA“ PRISTATYMAS

2.1. TRUMPAI APIE PROJEKTĄ

Projektas „Lietuvos jaunimo užimtumo tobulinimo vystymo bendrija“, dar vadintas „Gali pasitikėti savimi“ vyko 2005-2008 metais. Šiuo projektu buvo siekiama sukurti rizikos grupių jaunimo užimtumo skatinimo bei įtraukimo į darbo rinką metodiką, pasinaudojant jaunimo nevyriausybinių organizacijų sektoriumi bei neformalaus ugdymo metodais.

„Gali pasitikėti savimi“ tai labai įvairialypis projektas, kurio metu buvo sukurta bei sėkmingai išbandyta socialinės jaunimo rehabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje programa, atlikta eilė tyrimų, atskleidžiančių rizikos grupės jaunimo poreikius, bei jaunimo darbo centrų ir jaunimo nevyriausybinių organizacijų galimybes juos tenkinti. Projekto metu sukurta

ar pritaikyta projekto poreikiams keletas metodikų. Būtina paminėti ir kitas pagalbines projekto veiklas tokias kaip tarptautinis bendradarbiavimas ir jo metu įgyta patirtis, vykdyti projekto vykdytojų mokymai, o taip pat projekto viešinimo veiklos – dalis šių veiklų atskleidžiama aprašant projekto veiklas, tuo tarpu kitos iš dalies minimos apibūdinant patį socialinės reabilitacijos modulį.

Šis projektas įvairialypis ne tik savo veiklomis – projekto vykdymo kontekstas, o taip pat jam kelti tikslai bei uždaviniai yra įvairiapusiai. Kadangi projektas buvo vykdytas Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL rėmuose, juo buvo siekiama pateikti novatoriškus jaunimo užimtumo problemos sprendimo būdus. Projekto metu sukurtas tinklas ir ilgalaikis bendradarbiavimas – tai taip pat vieni iš daugelio projekto rezultatų.

Siekiant išsamiai atskleisti projekto turinį, žemiau pateikiami detalūs projekto tikslai bei uždaviniai, trumpai apžvelgiama Europos Bendrijų iniciatyva EQUAL, pristatomi projekto partneriai bei vykdytojai, bei aptariama projekto tikslinė grupė. Toliau projekto veiklos atskleistos jas suskirstant į tris grupes:

- socialinės jaunimo reabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje programa ir jos įgyvendinimas;
- atlikti tyrimai, studijos bei sukurtos metodikos;
- tarptautinis bendradarbiavimas ir jo metu vykdytos veiklos.

Reikia atkreipti dėmesį, kad viena iš projekto veiklų grupių – „politinių“ priemonių formavimas, šioje knygoje neatskleidžiama. Šiuo projektu buvo siekiama ne tik sukurti naują jaunimo užimtumo tobulinimo metodiką, bet ir jos pagrindu siekti ilgalaikių pasikeitimų – t.y. politinių sprendimų, kurie užtikrintų tolimesnį pasiteisinusių metodų naudojimą. Ši knyga, kartu su kitomis veiklomis, yra priemonės siekiant šių pasikeitimų ir jų rezultatai bus matomi bei vertinami gerokai vėliau.

Projekto tikslai:

- Remiantis jaunimo darbo centrais bei jaunimo NVO sektoriumi kaip platforma, galinčia teikti paslaugas įdarbinimo bei užimtumo sektoriuose, skatinti jaunimo rizikos grupių užimtumą, integraciją į visuomenę bei (re)integraciją į Lietuvos darbo rinką.
- Spręsti tikslinių grupių problemas darbo rinkoje ir skatinti socialinę partnerystę Lietuvoje;
- Identifikuoti metodus, kurie įgalintų VB nares aktyviai dalyvauti formuojant Lietuvos darbo rinką, įveikiant socialinę atskirtį bei (re)integraciją į darbo rinką rizikos grupes;
- Bendradarbiaujant su partneriais iš užsienio šalių, panaudoti jų patirtį, veikiančius modelius bei geros praktikos pavyzdžius adaptuoti Lietuvos reikmėms; perimti jų naudojamus metodus, leidžiančius VB narėms efektyviai dalyvauti sprendžiant tikslinių grupių problemas darbo rinkoje bei užimtumo srityje.

Pagrindiniai projekto uždaviniai:

- Sukurti bei palaikyti paramos mechanizmą, kurio pagalba jauni žmonės iš tikslinių rizikos grupių turėtų galimybes integruotis ar reintegruotis į darbo rinką bei jaunimo NVO sektorių, pasinaudojant JDC, jaunimo NVO bei kitų VB narių teikiamomis paslaugomis;
- Sukurti darbo klubų sistemą prie Lietuvos JDC, kuriuose būtų sudarytos sąlygos įsadarbinti socialiai atskirtiems jauniems žmonėms iš tikslinių projekto grupių;
- Vystymo bendrijos narių suvienijimas bei bendradarbiavimas tikslinių rizikos grupių poreikiams tenkinti, taip įgyjant naujų gebėjimų dirbti su tikslinėmis grupėmis ir sprendžiant šių grupių integracijos į darbo rinką ir visuomenę problemas.
- Kiti uždaviniai detalai aprašyti 10 punkte.

VB sudaroma ne tik geografiniu, bet ir sektoriniu pagrindu. VB veiklos pagrindas – orientuojantis į tikslinių grupių problemų sprendimą, aprėpti kuo didesnę regionų skaičių (šiuo metu Lietuvoje veikia tik 6 Jaunimo darbo centrai 6 regionuose) bei kreipti ypatingą dėmesį į atokesniuose regionuose egzistuojančią socialiai atskirtų jaunuolių problematiką.

Novatoriškumas:

- Jaunimo NVO sektoriaus sugretinimas su valstybės institucijomis, kuriant sąlygas įsidarbinimui ir užimtumui bei jaunimo organizacijas panaudojant kaip erdvę padėti jauniems žmonėms
- Siekis sukurti paramos mechanizmą, užtikrinantį tikslinių grupių adaptacijos laikotarpį, kurio metu jauni žmonės būtų tiesiogiai prižiūrimi bei globojami įvairių institucijų bei organizacijų, dalyvaujančių vystymo bendrijoje

Europos Bendrijų Inicijatyva EQUAL

Projektą finansuoja Europos Bendrijų iniciatyva EQUAL, todėl apžvelgiant projekto turinį reikia atkreipti dėmesį į EQUAL tikslus ir uždavinius bei kontekstą, kokiame projektas yra vykdomas.

EQUAL - tai Europos Bendrijų iniciatyva, kuri išbando ir skatina naujus kovos būdus su darbo rinkoje egzistuojančia visų formų diskriminacija ir nelygybe, kurią patiria tiek dirbantys, tiek ir ieškantys darbo asmenys. EQUAL yra Europos užimtumo ir Europos kovos su diskriminacija bei atskirtimi strategijų dalis.

EQUAL taiko naują požiūrį į minėtų problemų sprendimą, grindžiamą tokiais pagrindiniais principais:

- **Poveikis politikai.** EQUAL tikslas – daryti įtaką ir keisti užimtumo politikos įgyvendinimą vietos, nacionaliniu ir net Europos Sąjungos lygmeniu, vykdamą novatoriškų sprendimų sklaidą bei juos pateikiant politikos kūrėjams ir pagrindiniams suinteresuotiems asmenims (poveikis politikai ir praktikai).
- **Teminiai prioritetai.** EQUAL veikia pagal devynias temas, kur valstybių narių nuomone daugiašalis bendradarbiavimas gali prisidėti prie nacionalinės užimtumo ir socialinės integracijos politikos įgyvendinimo tobulinimo.

Lietuvoje remiami šie teminiai prioritetai: Tema A – Atviros visiems darbo rinkos skatinimas, sudarant sąlygas lengviau patekti ar grįžti į darbo rinką asmenims, kurie susiduria su integracijos ar reintegracijos į darbo rinką sunkumais. Tema G - Šeimos ir profesinio gyvenimo suderinimo skatinimas bei parama darbo rinką palikusių vyrų ir moterų reintegracijai vystant lankstesnes ir efektyvesnes darbo organizavimo formas bei paramos priemonės. Tema I – Parama prieglobsčio prašytojų integracijai.

EQUAL įgyvendinimas grindžiamas šiais principais:

- **Partnerystės principas.** EQUAL įgyvendina vystymo bendrijos, o ne atskiros organizacijos. Vystymo bendriją sudaro įvairioms visuomenės gyvenimo sritims atstovaujančios institucijos, įstaigos, organizacijos ir įmonės, kurios veikia kartu vadovaudamosi bendrais jas vienijančiais įsipareigojimais spręsti tam tikrą veiklos/srities problemą.
- **Novatoriškumas.** EQUAL skirta išbandyti, vystyti ir įteisinti naujus politikos kūrimo ir įgyvendinimo metodus vietiniu, nacionaliniu ir Europos Sąjungos lygmeniu bei integruoti įteisintą pažangią praktiką į bendrą darbo rinkos politiką ir konkrečius veiksmus, įskaitant sprendimų, metodologijų ar kitų sričių metodų, kurie padidina politikos įgyvendinimo efektyvumą, perdavimą. Inovacija gali būti iš esmės naujas dalykas nacionaliniame kontekste, gali būti nauja jau esamų elementų kombinacija arba ženkliai pakeisti priemonių įgyvendinimo būdai.

- **Galimybių suteikimas.** Tai yra esminis EQUAL bruožas. Jis suteikia žmonėms, kuriems skirta parama, galimybę daryti įtaką modeliuojant ir vertinant siūlomą veiklą bei tolesnį profesinį gyvenimą. Vystymo bendrijas EQUAL programoje gali sudaryti įvairios skirtingo „svorio“ organizacijos. Taigi kita galimybių suteikimo principo pusė yra tai, kad vystymo bendrijoje turi būti garantuojamos visų partnerių galimybės pilnai atlikti savo vaidmenį programoje.
- **Tarptautinis bendradarbiavimas** taip pat yra vienas iš esminių EQUAL principų bei išskirtinis jos bruožas. Kad galėtų dalyvauti programoje, vystymo bendrija turi sudaryti Tarptautinio bendradarbiavimo sutartį ir vykdyti tarptautinio darbo programą su mažiausiai viena vystymo bendrija, finansuojama kitoje valstybėje narėje. Šis tarptautinis akcentas užtikrina tai, kad bus keičiamasi valstybėse narėse įgyta patirtimi ir bus perimama pažangi valstybių narių praktika.

Bendrijų iniciatyvos EQUAL įgyvendinimui Lietuvoje 2004-2006 m. programavimo laikotarpiui numatytas 15,82 mln. eurų biudžetas, kurį sudaro 11,87 mln. eurų Europos socialinio fondo (ESF) lėšų bei 3,95 mln. eurų – nacionalinio bendrojo finansavimo lėšų.

2.2. PROJEKTO PARTNERIAI IR VYKDYTOJAI

Projektui „Lietuvos Jaunimo užimtumo tobulinimo vystymo bendrija“ vadovauja Lietuvos jaunimo organizacijų taryba (LiJOT). Bendrija iš viso vienija 15 partnerių Lietuvos Respublikoje bei dalyvauja Tarptautinės Vystymo bendrijos, kuriai priklauso Maltos, Olandijos, Šiaurės Airijos ir Švedijos nacionalinės Vystymo bendrijos, veikloje.

Partneriai Lietuvoje:

- Alytaus darbo birža
- Darbo ir socialinių tyrimų institutas
- Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
- Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra
- Kalėjimų departamentas prie LR teisingumo ministerijos
- Kalėjimų departamento prie LR teisingumo ministerijos Vilniaus regiono pataisos inspekcija
- Kauno darbo birža
- Klaipėdos (miesto, rajono) darbo birža
- Lietuvos priklausomybės ligų rehabilitacijos bendruomenių asociacija
- Narkotikų kontrolės departamentas prie LR Vyriausybės
- Panevėžio darbo birža
- Šiaulių darbo birža
- Vilniaus darbo birža
- Vilniaus miesto ir apskrities verslininkų darbdavių konfederacija

Teritorinės darbo biržos

Alytaus, Kauno, Klaipėdos, Panevėžio, Šiaulių ir Vilniaus darbo biržos – Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritoriniai padaliniai. Jos įgyvendina valstybines užimtumo garantijas darbo rinkoje. Informacija ir paslaugos visiems darbo rinkos subjektams teikiamos nemokamai.

Darbo ir socialinių tyrimų institutas

Darbo ir socialinių tyrimų institutas yra valstybinė mokslo įstaiga, kurios pagrindinė veikla – socialinių mokslų tiriamieji ir taikomieji darbai pagal sutartis su užsakovais.

Institutas vykdo mokslinius tyrimus darbo ir socialinės politikos formavimo bei įgyvendinimo klausimais, aktyviai prisideda prie objektyvaus šalies darbo ir socialinės politikos problemų bei jų sprendimo kelių nušvietimo visuomenei, o taip pat dalyvauja mokymo veikloje – Instituto darbuotojai dėsto šalies universitetuose, vadovauja magistrantų ir doktorantų darbams, skaito paskaitų ciklus įvairių institucijų darbuotojams.

Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

Departamentas buvo įkurtas 2006 m. rugpjūčio 15 d. pertvarkius Valstybinę jaunimo reikalų tarybą (VJRT), veikusią nuo 1996 m.

Departamento misija – įgyvendinti valstybės jaunimo politikos tikslus ir priemones, stiprinančias jaunimo motyvaciją ir galimybes įgyti išsilavinimą, gauti darbą ir įsitraukti į aktyvų visuomeninį gyvenimą, dalyvauti sprendžiant jaunimo problemas bei plėtoti neformalų ugdymą ir jaunimo socializacijos procesus.

Jaunimo reikalų departamento tikslai: įgyvendinti jaunimo politiką Lietuvoje, vykdamas bei plėtojant priemones jaunimo situacijai gerinti; stipinti jaunimo nevyriausybinį sektorių, skatinti jaunus žmones dalyvauti jaunimo veikloje; užtikrinti nacionalinės jaunimo politikos atstovavimą tarptautiniu lygiu.

Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra

Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra – Valstybinės jaunimo reikalų tarybos (VJRT) bei Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos (LIJOT) 1999 m. vasario mėn. įsteigta viešoji įstaiga, kurios svarbiausias tikslas – užtikrinti tarptautinio jaunimo bendradarbiavimo vystymąsi bei sėkmingą Lietuvos jaunimo dalyvavimą Europos Sąjungos programose jaunimui.

Pagrindinis agentūros uždavinys – užtikrinti tinkamą ir efektyvų Lietuvos jaunimo dalyvavimą Europos Sąjungos programose „Jaunimas“ (2000-2006) ir „Veiklus jaunimas“ (2007-2013).

Kalėjų departamentas prie LR teisingumo ministerijos

Kalėjų departamentas yra biudžetinė Teisingumo ministerijai pavaldi įstaiga.

Kalėjų departamentas bei jam pavaldžios įstaigos ir valstybės įmonės vykdo uždavinius, kurie joms yra nustatyti Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo įstatymuose, Kardomojo kalinimo įstatyme, kituose įstatymuose bei teisės aktuose, taip pat šių įstaigų nuostatuose bei įmonių įstatuose.

Kalėjų departamento bei jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių veikla grindžiama teisingumo, teisėtumo, žmogaus teisių ir laisvių gerbimo, kalinamųjų bei nuteistųjų lygybės prieš kardomojo kalinimo ir bausmių vykdymo įstatymus, humanizmo, bausmių vykdymo individualizavimo ir progresyvaus bausmių atlikimo bei viešumo principais.

Kalėjų departamento prie LR teisingumo ministerijos Vilniaus regiono pataisos inspekcija

Vilniaus regiono pataisos inspekcija buvo įsteigta 2001 metų gruodžio mėnesį.

Inspekcijos uždaviniai: užtikrinti teismų nuosprendžių ir nutarčių dėl bausmių, nesusijusių su laisvės atėmimu (išskyrus turtinių teisių apribojimo bausmes), baudos, arešto ar laisvės atėmimo bausmės vykdymo atidėjimo, lygtinio paleidimo iš

pataisos įstaigų, lygtinio atleidimo nuo laisvės atėmimo bausmės prieš terminą, baudžiamojo poveikio priemonės – nemo kamų darbų vykdymą; o taip pat padėti integruotis į visuomenės gyvenimą asmenims, lygtinai paleistiems iš pataisos įstaigų, lygtinai atleistiems nuo laisvės atėmimo bausmės prieš terminą, pagal kompetenciją teikti socialinę paramą nu teistiesiems, esantiems pataisos inspekcijos įskaitoje.

Lietuvos priklausomybės ligų reabilitacijos bendruomenių asociacija

Lietuvos priklausomybės ligų reabilitacijos bendruomenių asociacija – tai juridinių asmenų savanoriškas susivienijimas, siekiantis skatinti priklausomybės ligų prevenciją ir reabilitaciją bei koordinuoti visuomeninių organizacijų, vykdančių priklausomybės ligų prevenciją ir reabilitaciją, veiklą. Asociacija yra ne pelno organizacija, išsilaikanti iš narių įnašų, ir gera noriškų aukų.

Šiai dienai, LPLRBA atstovauja 12 organizacijų dirbančių su priklausomybės ligomis sergančiais asmenimis, viso 12 reabilitacijos centrų ir dar trys struktūros nevykdančios ilgalaikės reabilitacijos, tai yra, du adaptacijos ir vienas dienos centras.

Narkotikų kontrolės departamentas prie LR Vyriausybės

Narkotikų kontrolės departamentas – įkurtas 2004 metų vasario mėnesį, siekiant tobulinti ir geriau koordinuoti valstybės ir savivaldybės institucijų veiklą narkomanijos prevencijos ir narkotikų kontrolės srityje.

Departamentui tenka svarbus vaidmuo koordinuojant ir įgyvendinant Lietuvos narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos politiką. Departamentas teikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei pasiūlymus dėl narkomanijos prevencijos ir narkotikų kontrolės veiklos prioritetinių krypčių tobulinimo, rengia rekomendacijas dėl atsakingų institucijų narkomanijos prevencijos priemonių įgyvendinimo, koordinuoja keitimąsi naujausia informacija, reguliariai tiria narkotikų vartojimo paplitimą Lietuvoje, atstovauja Lietuvą tarptautinėse organizacijose.

Vilniaus miesto ir apskrities verslininkų darbdavių konfederacija

Vilniaus miesto ir apskrities verslininkų darbdavių konfederacija (VVDK) – 1999 m. įsteigta nevyriausybinė, ne pelno organizacija, vienijanti daugiau nei 70 smulkaus ir vidutinio verslo įmonių, veikiančių Vilniaus mieste ir apskrityje. Pagrindiniai Konfederacijos tikslai – konsoliduoti Vilniaus regiono verslininkus spręsti bendrus ekonominius bei socialinius uždavinius, gerinant verslo aplinką, įgyvendinant moralės, etikos ir doros principus versle, ginti verslininkų teises, skatinti darbdavių savišvietą, ugdyti nacionalinio darbdavio savimonę. Įgyvendindama savo tikslus Konfederacija aktyviai dalyvauja kuriant demokratišką ir verslo plėtrai palankią aplinką šalyje, kuri skatintų iniciatyvumą ir kūrybiškumą versle, naujų darbo vietų kūrimą bei investicijas į Lietuvos ūkį.

Prie projekto įgyvendinimo tiesiogiai prisidėjo šios nevyriausybines organizacijos:

- A. Juozapavičiaus šaulių rinktinė
- A. Lipniūno jaunimo centras
- Ateitinkų federacija
- Jaunimo klubas „Centras“
- Jaunimo klubas „Sizifas“
- Lietuvos „Caritas“
- Lietuvos liberalus jaunimas

- Lietuvos raudonasis kryžius
- Lietuvos skautija
- Lietuvos socialliberalaus jaunimo sąjunga
- Lietuvos krikščioniško jaunimo blaivybės sąjunga „Žingsnis“
- Sveikatos centras „Bendraamžiai“
- Šiaulių pranciškoniškas jaunimas
- Vaikų ir jaunimo klubas „Dūkšta“

Šalia projekto partnerių bei jį įgyvendinanti padėjusių organizacijų didelį vaidmenį atliko Jaunimo darbo centrų (JDC) – institucijos, kurioje buvo įgyvendinama didžioji dalis projekto veiklų – konsultantai. Kiekviename iš 6 JDC, kuriose vyko projektas, jo įgyvendinimu tiesiogiai rūpinosi po vieną konsultantą. Šie darbuotojai buvo pagrindiniai žmonės besirūpinantys projekto dalyvių ir jaunimo nevyriausybinių organizacijų pritraukimu (bendradarbiaujant su partneriais), programos įgyvendinimu, pagalba kiekvienam projekto dalyviui bei tolimesniu jų palydėjimu. Šalia įgūdžių, kurie buvo būtini šiems darbuotojams siekiant efektyviai atlikti jiems pavestas funkcijas, jiems buvo organizuoti mokymai ne tik padedantys įgyti papildomų žinių, bet taip pat pasidalinti su kolegomis gerąja patirtimi, pasisemti motyvacijos bei palaikymo.

2.3. SOCIALINĖS REABILITACIJOS IR PARUOŠIMO UŽIMTUMUI DARBO RINKOJE PROGRAMA IR JĄ SUDARANČIOS VEIKLOS

Socialinės rehabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje programos (šioje knygoje taip pat vadinama „socialinės rehabilitacijos programa“ arba „(re)integracijos programa“) esmę sudaro metodas grįstas jaunimo nevyriausybinių organizacijų bei kitų projekte dalyvaujančių partnerių vykdomų veiklų bei suteikiamų įgūdžių visuma. Didelė reikšmė programoje tenka NVO naudojamam neformalaus ugdymo metodui, kuris kartu su kitomis pagalbos projekto dalyviams priemonėmis bei kitais metodais sudarytų sąlygas jauniems žmonėms įgyti trūkstamų socialinių įgūdžių, sustiprinti motyvaciją bei žengti pirmuosius žingsnius grįžtant mokytis arba susirandant darbą.

Projekto metu buvo sukurtas (re)integracijos programos modulis, apimantis įvairias veiklas, metodus, partnerius ir dalyvius. Modulo trukmė – pusė metų, per kuriuos grupė jaunuolių, dėl vienu ar kitu priežasčių turinčių sunkumų darbo rinkoje, dalyvauja įvairiose Jaunimo darbo centrų ir nevyriausybinių organizacijų organizuotose veiklose susitinka su verslo ir darbdavių atstovais, siekia suvokti ir išspręsti problemas trukdančioms jiems sėkmingai įsidarbinti ar mokytis.

Projekto dalyviai – 14-29 m. amžiaus jauni žmonės:

- iškritę iš švietimo sistemos;
- nuteistieji bausmėmis, nesusijusiomis su laisvės atėmimu;
- asmenys, priklausomi nuo psichotropinių medžiagų.

Vykdamas dalyvių atranką kiekvienoje iš partnerių organizacijų projekto dalyviams buvo keliami žemiau išvardinti reikalavimai.

Reabilitacijos centrų tikslinė grupė:

- turi būti baigęs reabilitacijos programą (gali būti ir paskutinės reabilitacijos fazėje, tačiau tuo atveju turėtų gauti raštišką vadovo leidimą-sutikimą);
- turėtų būti nedirbantis;
- projektui tinkamo amžiaus ribose.

Pataisos inspekcijų tikslinė grupė:

- 14-29 m. amžiaus grupė, prioritetas teikiamas nepilnamečiams, kurie nedirba;
- motyvacija (žmogus turi norėti dalyvauti tokiaame projekte ir būti pasiruošęs kabintis į gyvenimą);
- būti praėjusiam rehabilitaciją (taikoma tik inspekcijų įskaitose esantiems);
- teismo paskirtas įpareigojimas mokytis (prioritetas tokiems vaikams);
- iki baismės pabaigos turi būti likę ne mažiau pusė metų.

Jaunimo darbo centrų tikslinė grupė:

- 14-29 m. amžiaus grupė;
- nedirbantis (dirbantis epizodiškai) arba dirbantis nelegalų darbą;
- turi būti be pagrindinio arba vidurinio išsilavinimo.

Viso per 2 metus (4 srutai po pusę metų kiekvienas) projekte dalyvavo 179 asmenys, iš kurių pusės metų programą sėkmingai baigė 131.

Visų srutų Projekto dalyvių pasiskirstymas pagal amžių, lytį ir grupę									
Pradžioje									
Regionas	Dalyvių skaičius		RPI/amžius		RC/amžius		DB/amžius		Bendrai
	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	
Alytus	16	15	2	4	0	0	13	12	31
Kaunas	12	14	5	0	1	0	6	14	26
Klaipėda	15	13	5	0	1	1	9	12	28
Panevėžys	21	15	5	2	3	0	13	13	36
Šiauliai	15	17	2	0	1	0	12	17	32
Vilnius	14	12	9	0	0	2	5	10	26
Bendrai	93	86	28	6	6	3	58	78	179
Pabaigoje									
Regionas	Dalyvių skaičius		RPI/amžius		RC/amžius		DB/amžius		Bendrai
	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	
Alytus	11	15	2	4	0	0	9	11	26
Kaunas	8	11	3	0	0	0	5	11	19
Klaipėda	8	10	2	0	1	1	5	9	18
Panevėžys	16	13	3	1	1	0	12	12	29
Šiauliai	10	11	1	0	0	0	9	11	21
Vilnius	10	8	7	0	0	0	3	8	18
Bendrai	63	68	18	5	2	1	43	62	131

Projekto metu buvo socialinės reabilitacijos ir pasiruošimo užimtumui darbo rinkoje programa buvo įgyvendinama septyniuose jaunimo darbo centruose šešiose apskrityse – Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio ir Alytaus. Kiekvienoje iš apskričių dalyvauti programoje turėjo galimybę keturios 7-10 asmenų grupės.

(Re)integracijos programos įgyvendinime dalyvavusius partnerius galima suskirstyti į keletą grupių (tai taip pat priklauso nuo projekto bei programos įgyvendinimo etapo):

Siunčianti institucija

- Regioninės patalos inspekcijos
- Teritorinės darbo biržos
- Reabilitacijos centrai ir bendruomenės

Priimanti institucija – Jaunimo Darbo Centrai

- Individualios konsultacijos, motyvacijos stiprinimas,
- Savitarpio palaikymo grupės,
- Praktinis mokymas darbo vietoje, įdarbinimas ir įmokslinimas
- Atviras konsultavimas ir informavimas

Paslaugas teikianti institucija – Nevyriausybinių Organizacijų

- Motyvavimas ir įtraukimas
- Bendrųjų įgūdžių lavinimas
- Socialinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymas
- Neformalaus ugdymo metodų taikymas
- Praktinio darbo patirtis

Konsultuojanti institucija – Verslininkai Darbdaviai

- Smulkaus ir vidutinio verslo specifika
- Pažintis su gamybos, prekybos ir paslaugų verslo sektoriais
- Įsidarbinimo ir karjeros galimybės
- Pasiruošimas pokalbiui su darbdaviu
- Asmeninės patirties perteikimas, teigiami pavyzdžiai

Kiekvieno srauto metu vykusias veiklas galima susiskirstyti į keturias grupes, kuriose nagrinėjamos skirtingos temos.

Individualūs susitikimai:

- Pokalbiai su projekto dalyviu
- Asmeninės dalyvių motyvacijos stiprinimas
- Pagalba susidūrus su netikėtomis ir sunkiau įveikiamomis situacijomis

Dalyvių grupės susitikimai:

- Grupės dinamika
- Poreikiai ir asmens vertybių skalė
- Lyderystė. Privilegijos ir atsakomybė
- Streso valdymas
- Pyktis ir tolerancija
- Kritika. Jos priėmimas ir suvokimas
- Vaidmenys gyvenime ir profesinėje veikloje

Dalyvių susitikimai su NVO nariais:

- Savanoriai ir savanoriška veikla Lietuvoje ir užsienyje
- Žalingų įpročių prevencija
- Asmenybės ugdymas ir branda
- Lyčių skirtumai ir ypatumai
- Jaunimo verslumas ir pilietiškumas
- Konferencijų ir jaunimo susitikimų organizavimas

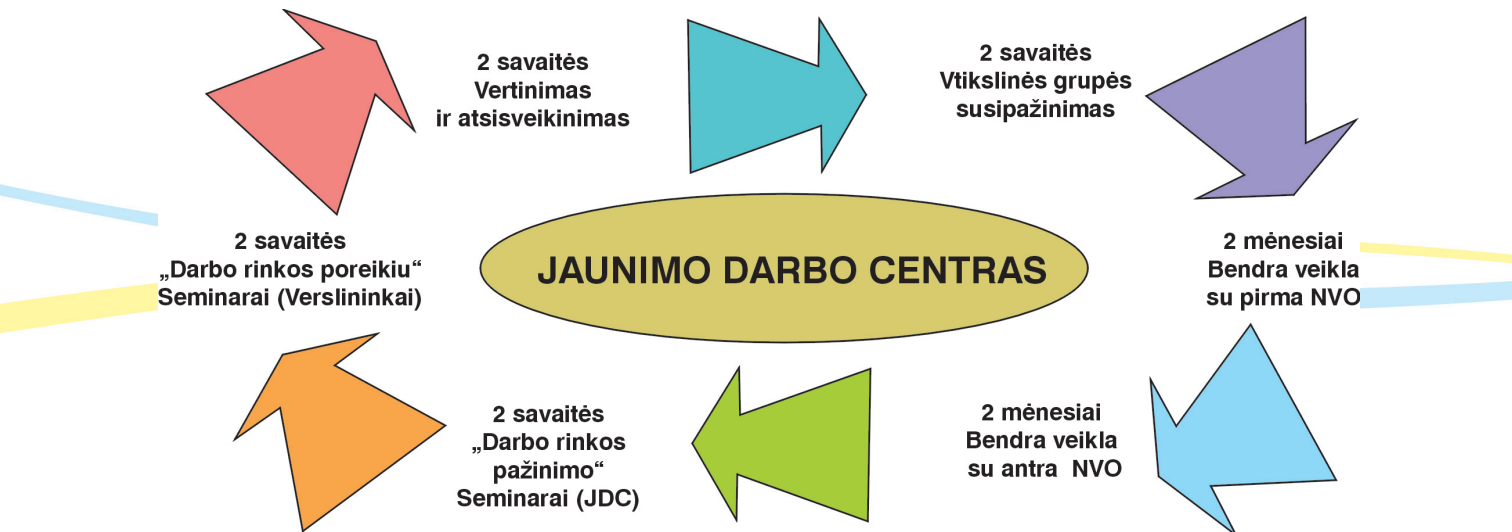
Dalyvių grupės susitikimai su verslininkais:

- Smulkaus ir vidutinio verslo specifika
- Pažintis su gamybos, prekybos ir paslaugų verslo sektoriais
- Įsidarbinimo ir karjeros galimybės
- Pasiruošimas pokalbiui su darbdaviu
- Gyvenimo aprašymas, motyvacijos pristatymas

Kiekvienas iš socialinės reabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje programos ciklą susideda iš tokių pagrindinių etapų:

1. Projekto dalyvių susipažinimas (2 sav.);
2. Užimtumo programa su pirma NVO (2 mėn.);
3. Užimtumo programa su antra NVO (2 mėn.);
4. Seminarų ciklas „Darbo rinkos pažinimas“ su darbo biržos specialistu (2 sav.);
5. Seminarų ciklas „Darbo rinkos poreikiai“ su darbdavių atstovu (2 sav.);
6. Vertinimas ir atsisveikinimas (2 sav.).

Schematiškai visą modulio ciklą galima būtų pavaizduoti taip:



2.4. TYRIMAI, STUDIJOS IR METODIKOS

Tyrimai ir studijos

Siekiant tobulinti tikslinėms grupėms teikiamas paslaugas, plėtoti paslaugų įvairovę bei stiprinti jaunimo darbo centrų, kaip paslaugų teikėjo, veiklą, buvo atlikti jaunimo darbo centrų teikiamų paslaugų, dirbančio personalo, vartotojų bei NVO sektoriaus poreikių tyrimai tikslinės grupės atstovų (asmenų atitinkančių projekto dalyviams keliamus reikalavimus) aptaravimo kontekste.

Jaunimo darbo centrų teikiamų paslaugų vartotojų poreikių tyrimas

Tyrimo tikslas – apklausti teikiamų paslaugų vartotojus; išsiaiškinti tikslinės grupės įsidarbinimo lygį, pobūdį, surinkti duomenis apie tai, ar teikiamos paslaugos padeda įsidarbinti ir kt. į atskirą bloką išskirti klausimus apie JDC bei kitų NVO paslaugų vertinimus. Atlikta informacijos, susijusios su tikslinių grupių įsidarbinimu/hedarbu, analizė, o taip pat tikslinių grupių integracijos į darbo rinką efektyvumo tyrimai.

Tyrimas apėmė ir reabilitacijos centrų ir regioninių pataisos inspekcijų darbuotojų, dirbančių su tikslinėmis grupėmis ekspertinę apklausą, apklausiant juos apie tikslinės grupės poreikius užimtumui ir įsidarbinimui.

Jaunimo darbo centrų darbuotojų ekspertinis tyrimas

Tyrimo tikslas – išanalizuoti JDC paslaugas teikiančių darbuotojų nuomonę apie teikiamų paslaugų ir programų (PIC, SIP) atitikimą tikslinės grupės atstovų poreikiams bei sisteminio palyginimo pagrindu įvertinti su pirmojo tyrimo atitinkamais vartotojų vertinimais. Apibendrinant dviejų tyrimų atitinkamą informaciją, įvertintas teikiamų paslaugų ir programų (PIC ir SIP) (tikslinėms grupėms) poreikis, galimybės bei efektyvumas ir parengtos rekomendacijos JDC paslaugų tobulinimui ir naujų programų diegimui (remiantis JDC darbuotojų vertinimais).

NVO, teikiančių paslaugas tikslinėms grupėms, tyrimas

Tyrimo tikslas – atlikti jaunimo NVO atstovų apklausą, siekiant identifikuoti jų poreikius ir galimybes tikslinės grupės atstovų užimtumo didinimo srityje (sisteminė apklausa); tyrimas turi leisti nustatyti jaunimo NVO poreikius ir galimybes skatinti tikslinės grupės atstovų socialinę integraciją (tame tarpe užimtumo srityje). Tyrimu buvo pateiktas bei įvertintas jaunimo NVO paslaugų ir suteikiamų kompetencijų „paketas“. Panaudojant į pirmą tyrimą integruoto bloko informaciją, sisteminio palyginimo pagrindu buvo įvertintos NVO paslaugų plėtos galimybės kryptingai plėtojant JDC veiklą bei skatinant tikslinių grupių atstovų socialinę raidą.

Atliktų trijų tyrimų („Jaunimo darbo centrų teikiamų paslaugų vartotojų poreikių tyrimas“, „Jaunimo darbo centrų darbuotojų ekspertinis tyrimas“ ir „NVO, teikiančių paslaugas tikslinėms grupėms, tyrimas“) pagrindu parengtos dvi studijos:

- „Atskirų tikslinių jaunimo grupių poreikiai, siekiant integracijos į darbo rinką“;
- „Jaunimo NVO teikiamos socialinės paslaugos ir jų plėtra, siekiant socialiai pažeidžiamų jaunų žmonių užimtumo ir integracijos“.

Metodikos

Vykdamas projektą buvo sukurta keletas metodikų, leidžiančių efektyviau atrinkti projekto dalyvius bei stebėti jų elgsenos bei socialinių įgūdžių pokyčius.

Metodikos, leidžianti diferencijuoti nuteistuosius pagal pakartotino nusikalstamumo riziką ir kriminogeninius poreikius, sukūrimas ir išbandymas leidžia efektyviau atrinkti projekto dalyvius pagal jų polinkį vėl nusikalsti. Metodika buvo sukurta remiantis šiais reikalavimais:

- tyrimo metu apklausta ne mažiau kaip 200 asmenų;
- paslaugos teikiamos ne ilgiau nei 20 mėnesių;

Metodikoje aprašyti šie tyrimo bei metodikos sukūrimo etapai:

- literatūros analizė;
- situacijos pagrindimas;
- parengiamasis interviu tikslinės grupės atrankai;
- nuteistųjų bylų analizė;
- tyrimo (giluminio interviu) instrukcijų ir vadovo parengimas;
- tyrimo (giluminio interviu ir stebėjimo) atlikimas;
- surinktų duomenų analizė;
- pakartotinis tyrimas metodikos validumui nustatyti;
- tyrimo rezultatų sklaida;
- metodikos išbandymas;
- rekomendacijos praktiniam vartojimui.

Socialinio aktyvumo pokyčio tyrimo metodika parengta siekiant geriau atskleisti ir suprasti reikšmingus pokyčius vykstančius jaunų žmonių, dalyvaujančių projekte gyvenimuose.

Tyrimas susidėjo iš dviejų pakopų duomenų rinkimo – kiekvienas dalyvavęs projekte jaunas žmogus du kartus projekto metu užpildė struktūruotą anketą subjektyviai vertindamas visą eilę teiginių. Pirmąjį kartą anketa pildyta tik pradėdant savo dalyvavimą programoje, antrąjį kartą – programą baigus.

Socialinio aktyvumo pokyčio tyrimas, kuris buvo atliktas projekto rėmuose rėmėsi keliomis svarbiomis pagrindinėmis prielaidomis:

- Pirmiausia, kad socialinio aktyvumo pokytis yra subjektyvus reiškinys, kurį pokytį objektyviai stebėti galima tik dalinai, per konkrečiai pasirinktus rodiklius. Tačiau toks dalinis stebėjimas nesuteikia pilnesnio ir aiškesnio vaizdo apie tai kas keičiasi ir apie tai, kas tame pokytyje žmonėms atrodo svarbiausia.
- Siūlojoje metodikoje naudojami ne tik kiekybiniai (anketinės apklausos ir statistinės duomenų analizės) metodai bet ir kokybiniai (pokalbis ir fokus grupė).
- Sudėtingo pokyčio pilnesniam suvokimui būtina sudėtingesnė tyrimo metodika – kelių pakopų tyrimas bendrai apibendrinant ir analizuojant abiejų pakopų – kiekybinės ir kokybinės rezultatus.
- Socialinio aktyvumo pokyčio tyrimo rezultatų interpretavimą reikėtų apriboti tik tiriamąja grupe, bet kokie platesni apibendrinimai reikalautų papildomų tyrimų.
- Svarbu neskubėti su išvadomis, o kiek įmanoma pilniau įsigilinti į situaciją ir „patikrinti“ rezultatus kartu su tiriamaisiais kad rezultatai būtų kiek įmanoma artimesni realybei.

Socialinio aktyvumo tyrimo metodika leidžia ne tik sužinoti projekto rezultatus, bet ir suprasti galimas tokių rezultatų priežastis.

Socialinio aktyvumo tyrimas atliekamas dviem duomenų rinkimo metodais – anketinėmis apklausomis ir grupinėmis diskusijomis (fokus grupė). Tyrėjai darbuotojams padeda „išbūti“ su kylančiais klausimais, įsigilinti. Kuo daugiau išbūni, tuo aiškiau supranti. Kuo aiškiau supranti, tuo darosi akivaizdžiau, ką reikia daryti.

Socialinio pokyčio tyrimo metodikos pagrindinis objektas – pokyčiai tiriamųjų nuostatose svarbiose jų socialiniam aktyvumui.

Gilinantį į tiriamuosius reikia atkreipti dėmesį į tris aspektus:

- ką patiriu: konkretūs kasdieniai įvykiai ir situacijos, konkretus elgesys, bendravimas, ką darau, kas daroma man, su koku kitų elgesiu susiduriu.
- ką išgyvenu: kaip jaučiuosi susidurdamas su vienu ar kitoku elgesiu arba pats atlikdamas vienus ar kitokius veiksmus, darbus.
- ką apie visa tai galvoju: mintys, vertinimai, nerašytos taisyklės, interpretacijos, siūlymai.

Toks požiūris leidžia pažvelgti iš kur gi kyla vienokie ar kitokie situacijos vertinimai, mintys, pažvelgti giliau.

2.5. TARPTAUTINIAI PARTNERIAI IR SU JAIS VYKDYTOS VEIKLOS

Nors projektas „Lietuvos jaunimo užimtumo tobulinimo vystymo bendrija“ buvo vykdomas tik Lietuvoje ir orientuotas į Lietuvos poreikius bei specifiką, didelę reikšmę projekto eigoje turėjo tarptautinis bendradarbiavimas su dar keturių valstybių vystymo bendrijomis (toliau – VB) Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL kontekste vykdančiomis projektus jaunimo užimtumui bei įsidarbinimui skatinti.

Tarptautinio bendradarbiavimo partneriai – vystymo bendrijos:

„Headstart“ (Malta) www.msp.gov.mt/services/housing.asp

„Bonifatius“ (Olandija) www.rocfriesepoort.nl; www.rocva.nl; www.albeda.nl; www.dongeradeel.nl

„Engage“ (Šiaurės Airija-Didžioji Britanija) www.simoncommunity.org

„Outsider“ (Švedija) www.outsider.se

Visos tarptautiniame bendradarbiavime dalyvavusio VB siekia pagerinti socialines ir darbo sąlygas 14-30 metų jaunimui, siūlydamos išsilavinimą, mokymus ir įdarbinimą, taip pagerinant jo galimybes įsidarbinti ir atlikti aktyvų vaidmenį visuomenėje. Tikslinės VB grupės – jauni žmonės, vykde nusikalstamą veiklą, iškritusieji iš švietimo sistemos, priklausantys nuo psichotropinių medžiagų, priklausantieji rizikos grupei, benamiai ar negaunantys išsilavinimo.

Tarptautiniame bendradarbiavime dalyvaujančių vystymo bendrijų bendrieji tikslai:

- užtikrinti, kad bendradarbiaujantys nariai supranta ir užtikrina tinkamus ir kokybiškus naujokų paieškos, įvertinimo, įtraukimo ir išsaugojimo metodus visiems projekto dalyviams ir ištiria panašaus darbo ir naujoviškų programų vystymo galimybes.
- surasti naujoviškų ir konstruktyvių būdų panaudoti socialinį pamatą ir gyvenimo įgūdžius įdomiai ir patraukliai projektų programų veiklai, skirtai jauniems žmonėms, siekiant išvystyti sugebėjimus, kurie padidins jų įdarbinimą ir nepriklausomybę, ir taip jie galės dalyvauti įdarbinime ir mokymuose.
- užtikrinti, kad projekto personalas ir naudos gavėjai ras naujų būdų pasidalyti mokymo ir mokymosi medžiaga bei darbo patirtimi. VB įvertins medžiagą ir praktiką, ir kiekvienos VB individualią patirtį jas naudojant. Naudos gavėjams įtraukti į mokymosi ir profesinio parengimo galimybes projektai taip pat naudosis Informacijos ir komunikacijos technologijomis

- daryti įtaką politikai vietiniu, nacionaliniu ir europiniu mastu lygybės ir lygių galimybių klausimais.
- Pagrindinis šio bendradarbiavimo tikslas – pagerinti ateities perspektyvas jauniems žmonėms, kurie yra ar buvo tarp visuo-
menės atstumtųjų dėl nusižengimų, benamystės, „iškritimo“ iš švietimo sistemos, psichotropinių medžiagų vartojimo, kt.

Partnerių šiame tarptautinio bendradarbiavime įgytos žinios turėjo suteikti jiems sprendimo būdų patirties, kuriais galime geriau ir efektyviau dirbti su tikslinėmis grupėmis, bei galimybių iširti įvairiose narių šalyse naudojamų matavimų bei pagrindinių tikslinių grupių, su kuriomis dirbama, panašumus ir skirtumus.

Šiame tarptautiniame projekte darbas vyko darbo grupėse. Kiekvienas partneris buvo atsakingas už bendrą valdymą ir visų darbo grupių koordinavimą nuo pat pradžios. Jis privalėjo užtikrinti, kad veikla vykdoma ir su užduotimis susidorojama. Projekto įgyvendinimo laikotarpiu darbo grupės susitiko kas šešis mėnesius.

Darbo grupėms vadovavo projekto vadovai. Kiekvienas partneris dalyvavo projekto vadovui priimant sprendimus, taip užtikrinant, kad visi partneriai turi vienodas pareigas ir yra įtraukti į bendrą projektą. Projekto vykdymo laikotarpiu projekto vadovai susitiko penkis kartus.

Tarptautinio bendradarbiavimo metu buvo organizuojama kaip galima daugiau partnerių susitikimų siekiant užtikrinti, kad kiekvienas partneris turėtų vienodas galimybes surengti ir vesti susitikimą savo šalyje.

Paskirstydami darbo programą darbo grupėms, kiekviena šalis narė galės sutelkti individualias profesines pastangas bet kuriai veiklai, taip efektyviausiai spręsdama problemą ir perduodama tinkamą informaciją.

Darbo grupės pateikė atsiliepimus per projekto vadovų susitikimus taip užtikrinant, kad kiekviena darbo grupė susidoroja su užduotimis ir informacija pasieka visus lygius, bei patikrinant informaciją sklaidai. Darbo grupių specialistai projekto vadovams teikė rašytinę 2 mėnesių darbų eigos ataskaitą, norint užtikrinti, kad gauta užduotis atitinka darbo planus. Taip buvo užtikrinamas aiškumas ir faktas, kad individualios užduotys bus baigtos iki pusmečio tarptautinio darbų eigos susirinkimo.

Veikla	Apibūdinimas
1. Darbo grupė – paieška, įtraukimas, išlaikymas/instruktoriaus ir padėjėjo progra	<p>Vadovaujantis partneris: Lietuva</p> <p>Pagrindinis tikslas: pagrindinė problema, su kuria susiduria su jaunais žmonėmis dirbančios organizacijos, yra asmens tinkamumas dalyvauti programoje ir programos tinkamumas jaunam asmeniui. Kai apmokomi žmonės įtraukiami į projektą, pagrindinė problema yra surasti būdų juos išlaikyti ir motyvuoti tęsti ir užbaigti projektą (išlaikymas).</p> <p>Pagrindinė veikla: ši grupė tyrė šalių narių naudojamus būdus ir priežastis, kaip ir kodėl jie linkę dirbti su tam tikromis tikslinėmis grupėmis. Buvo galima išbandyti ir/arba pakeisti sėkmingai partnerių naudojamus metodus ir pateikti ataskaitas, nurodant pasisėkusius metodus. Ši grupė taip pat tyrė įvairius šalių narių personalo ir padėjėjų apmokymams naudojamus metodus.</p> <p>Rezultatai: įvairios naudingos priemonės ir metodai, naudojami įtraukti ir išlaikyti apmokomus asmenis projektuose bei skirti dirbti su informacija apie geriausią praktiką ir tinkamumą tikslui.</p>

<p>2. Darbo grupė – Mokymosi užduočių įtvirtinimas – socialiniai, darbo, pagrindiniai ir gyvenimiški įgūdžiai.</p>	<p>Vadovaujantis partneris: Šiaurės Airija Pagrindinis tikslas: Nors svarbiausių sąvokų mokymasis – problema visiems partneriams, pagrindinis tikslas – išlaikyti apmokomus asmenis susidomėjusius. Vienas iš pagrindinių projekto dalyvių įtraukimo ir išlaikymo iniciatyvų – įtraukti juos į įdomią ir motyvuojančią veiklą, taip pat tobulinant atsitiktinio ir neformalaus mokymosi metodus. Visiems partneriams svarbiausia – suteikti galimybę mokytis įdomiais ir naujoviškais būdais, taip sukuriant ilgalaikius pokyčius. Šių tikslų įgyvendinimas – išmokyti projekto dalyvius tvarkyti savo gyvenimą ir mokytis.</p> <p>Pagrindinė užduotis: partneriai ieškojo ir tyrė praktiškai šalyse narėse veikiančius metodus. Nariai buvo skatinami išbandyti egzistuojančius sėkmingus kitų partnerių, kurie naudojosi programomis, atnešusiomis gerų rezultatų, metodus.</p> <p>Remdamiesi darbo grupių veikla, partneriai turėjo galimybę pakeisti medžiagą, kad ji geriau atitiktų tikslinės grupės poreikius ar situaciją. Idėjų ir metodų palyginimas ir mainai partneriams taip pat turėjo didelės reikšmės. Susirinkimuose svarbiausia buvo aptarti praktiškai panaudotas priemones ir pasidalyti atsiliepimais apie patirtį.</p> <p>Partneriai buvo skatinami įtraukti projekto dalyvius į visus projekto lygius taip juos motyvuojant; pagalba mokantis „padėti pamatus“ buvo skatinama tarp partnerių kaip geros praktikos modelis. Iniciatyvos, kūrybingumas ir jaunų žmonių komentarai gali daryti didelę įtaką darbo grupės sprendimams ir suteikti daug naudingos informacijos.</p> <p>Rezultatai: pagalbos vadovas jauniems žmonėms sėkmingai taikyti socialinius, darbo ir pagrindinius įgūdžius mokantis kūrybingos ir naujoviškos veiklos.</p>
<p>3. Darbo grupės - IKT</p>	<p>Vadovaujantis partneris: Nyderlandai – interneto puslapis Pagrindiniai tikslai: Informacijos ir komunikacijos technologijos – pagrindinis individualių VB ir tarptautinio bendradarbiavimo bruožas. Jauni žmonės privalo turėti kaip galima daugiau galimybių naudotis naujomis tobulėjančiomis technologijomis kintant įdarbinimo svarbai. Įtraukus technologijas į jaunų žmonių tobulinimo planą galima juos efektyviai motyvuoti, taip pat padidinti mokymosi patirtį dirbant su 2-a darbo grupe. Virtualūs patirties mainai irgi svarbūs. Tikslinė darbo grupė dėl praeities problemų (ir galbūt dėl nusikalstamo elgesio) gali būti neįtraukta į projekto dalyvių mainus. Bendra interneto svetainė leido virtualiai dalytis patirtimi. Panašiai mokymo bei mokymosi medžiaga gali keistis ir specialistai.</p>

	<p>Pagrindinės užduotys:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sukurti interneto svetainę bendrijai, kur informacija, praktika ir šaltiniai gali būti dalinami ir platinami; internetinė skelbimų lenta leidžia partneriams bendrauti. Specialistai gali palikti medžiagą ar mokymosi priemonių centrinėje saugykloje, kur jomis galima naudotis ir įvertinti efektyvumą. 2. Sukurti atskirą interneto svetainę projekto dalyviams, kurioje būtų skatinamas skirtingų šalių tikslinių grupių atstovų bendradarbiavimas. 3. Sukurti internetinę pramogą „Chatrats“, įsivertinimo ir vystymo priemonę, naudojančią asmeninę mokinio patirtį ir kultūrą socialinėms galimybėms nustatyti. 4. Sukurti galutinį DVD bendrijų-narių ataskaitoms išplatinti. <p>Rezultatai: darbo grupė sukūrė dvi interneto svetaines, galutinį DVD; centrinę saugyklą mokymo priemonių įvertinimui, analizei ir saugojimui.</p>
4. Pagalbinė – daugiašalė sklaidos konferencija	<p>Vadovaujantis partneris: Nyderlandai ir Malta</p> <p>Pagrindiniai tikslai: pavišinti darbo grupių veiklą ir išvadas platesnei Europos tarpininkų ir projektų vadovų auditorijai.</p> <p>Rezultatai: sklaidos konferencija, surengta 2007 m. rugsėjį Maltoje</p>
5. Pagalbinė – įvertinimas	<p>Vadovaujantis partneris: Švedija.</p> <p>Pagrindiniai tikslai: įvertinti darbo grupių veiklą, bendradarbiavimą ir darbo metodiką.</p> <p>Rezultatai: individualios daugiašalio darbo ataskaitos ir bendras darbo grupių sukurtų produktų ir priemonių įvertinimas. Galutinė ataskaita DVD formatu pateikta 2007 m. lapkričio mėn.</p>
6. Projekto vadovų susitikimai	<p>Pagrindinis tikslas: apžvelgti darbo grupių veiklos eigą. Vadovauti pagalbinių grupių veiklai. Spręsti svarbius bendrus finansinius, intelektinės nuosavybės autorinių teisių, darbo protokolų ir kitus klausimus. Projekto vadovai per dvejus projekto vykdymo metus susitiko: penkis kartus, 2 kartus per metus atskirai (ar naudodami interneto video kameras) ir kartą apsikeisdami teisėjais ir darbo grupėmis.</p>
7. Instruktorių/padėjėjų ir projekto dalyvių mainai	<p>Pagrindinis tikslas: leisti visiems instruktoriams/padėjėjams ir projekto dalyviams kiekvienoje bendrijoje dalytis patirtimi ir mokytis pirmiausia apie tai, kas vyksta šalyse narėse. Idėjų, metodų ir rezultatų palyginimas ir pasidalijimas pasitarnavo tobulinant čias priemones ir metodus bendram naudojimui. Šis mainų procesas taip pat pasitarnavo skatinant naudos gavėjus ir plečiant jų horizontus ir įgūdžius.</p>

Svarbiausius sprendimus priimdavo darbo grupės ir projekto vadovai. Partneriai buvo skatinami aktyviai dalyvauti priimant sprendimus. Projekto vadovų susitikimuose partneriai turėjo nesiskirstyti tol, kol nebus pasiektas bendras susitarimas, nepaisant bendrijos dydžio ar biudžeto. Kalbant apie darbo grupes, nesant vieningo sprendimo, spręs grupės lyderis.

Darbas, vykdomas tarp susirinkimų, buvo aptartas į priekį darbo grupių susirinkime naudojant aiškią darbo plano struktūrą, užduotis, planus ir galutinę datą. Tai buvo patvirtinta prieš kiekvieno susirinkimo pabaigą siekiant užtikrinti, kad visi partneriai suprato savo darbo planą ir užduotis ateinantiems šešiams mėnesiams iki kito susirinkimo. Darbo grupės lyderis užtikrindavo, kad tarp susirinkimų darbas vyksta sklandžiai.

3. SOCIALINĖS REABILITACIJOS IR PARUOŠIMO UŽIMTUMUI DARBO RINKOJE PROGRAMA

Šioje dalyje – socialinės rehabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje programa (toliau – (re)integracijos programa arba užimtumo programa) siekiamas pateikti programos pusės metų trukmės modulis, kuriuo siekiama sustiprinti projekte dalyvaujančio jaunimo socialinius įgūdžius bei paskatinti juos (re)integruoti į darbo rinką.

Šis modulis parengtas vadovaujantis projekto „Lietuvos jaunimo užimtumo tobulinimo vystymo bendrija“ įgyvendinimo patirtimi. Projekto metu pusės metų trukmės modulis buvo įgyvendinamas šešiuose skirtinguose miestuose po keturis kartus.

Susisteminus šią patirtį pateikiamos rekomendacijos programos įgyvendinimui apimančios technines, finansines, žmogiskųjų resursų prielaidas reikalingas programos įgyvendinimui, pusės metų modulio temų schemą, pateikiamos rekomendacijos naudojamiems metodams ir pateikiamas pusės metų programos modulio pavyzdys.

3.1. PRIELAIDOS PROGRAMOS ĮGYVENDINIMUI

Pateikiama programa bus maksimaliai efektyvi ir naudinga projekto dalyviams, jeigu jos įgyvendinimui bus keletas prielaidų:

- partnerių tinklas;
- žmogiškieji ištekliai;
- materialiniai ištekliai.

Kiekvienas iš aukščiau išvardintų prielaidų turi didelę reikšmę programos įgyvendinimui, todėl kiekvieną iš jų apžvelgsime plačiau.

Partnerių tinklas

Programos partnerių tinklą sudaro:

- Jaunimo nevyriausybinės organizacijos;
- Užimtumą darbo rinkoje kuriojančios bei su tikslinėmis jaunimo grupėmis dirbančios valstybės ir savivaldybių institucijos;
- Verslininkai ir darbdaviai.

Projekto, kuri pagrindu parengtos šios rekomendacijos vienas ryškiausių aspektų bei inovacijų buvo jaunimo nevyriausybinių organizacijų patirties ir įgūdžių panaudojimas siekiant įtraukti į užimtumą darbo rinkoje tam tikras jaunimo grupes. Nevyriausybinės organizacijos į šią programą „atneša“ neformalaus ugdymo įgūdžius, o taip pat sudaro galimybę programos dalyviams mokytis iš bendraamžių ir su jais. Jaunimo NVO vaidmuo programoje didelis atkuriant/sukuriant dalyvių

ryšius su bendruomene ir atskiromis jos grupėmis. Tačiau šis metodas neturėtų savo vertės, jeigu nebūtų grįstas ne tik nevyriausybinių organizacijų įnešama patirtimi, bet ir kitų dviejų partnerių grupių indėliu.

Svarbų vaidmenį programoje vaidina valstybės ir savivaldybių institucijos kurujančios užimtumo klausimus. Šios institucijos ne tik turi tiesioginį ryšį su daugeliu potencialių programos dalyvių, bet ir dažnai turi palankias technines sąlygas tapti pagrindine projekto įgyvendinimo institucija. Šiose institucijose vietą randa ir programos konsultantai/koordinatoriai, apie kuriuos bus rašoma vėliau.

Kalbant apie valstybių savivaldybių institucijas, kaip programos partnerių grupę, reikia pabrėžti ir partnerių, tiesiogiai dirbančių su tikslinėmis grupėmis svarbą. Institucijos dirbančios su jaunais nuteistaisiais bei nuo priklausomybės kenčiančiais jaunuoliais yra svarbios šioje programoje, nes gali rekomenduoti projekto dalyvius, o be to teikti didelę pagalbą programos dalyviams turintiems problemų atitinkamose srityse.

Trečioji programos partnerių grupė – verslininkai ir darbdaviai. Jų vaidmuo programos įgyvendinimui svarbus dėl keleto aspektų. Visų pirma, tai programos eigoje dirbdamos su dalyviais šios organizacijos suteikia dalyviams daugiau pasitikėjimo ir labai naudingų praktinių žinių. Kartu dalyvaudami programoje verslo ir darbdavių atstovai geriau susipažįsta su dalies jaunimo problemomis bei lūkesčiais žengiant pirmuosius žingsnius darbo rinkoje. Svarbu paminėti ir tai, kad jie taip pat jaučiau tiesioginę programos naudą, turėdami galimybę į darbą priimti motyvuotus, jaunus ir perspektyvius žmones.

Reikia atkreipti dėmesį, kad skirtinguose programos įgyvendinimo etapuose, skirtingi partneriai yra aktyvesni. Štai rengiantis programos įgyvendinimui didelį vaidmenį turi institucijos dirbančios su tikslinių grupių jaunimu ir turinčios galimybę šiuos jaunus žmones įtraukti į projektą. Per visą pusės metų modulio įgyvendinimą svarbus vaidmuo tenka programos koordinatoriams. Nevyriausybinių organizacijų didžiausią vaidmenį atlieka suteikiant dalyviams socialinių įgūdžių bei pasitikėjimo. Tuo tarpu verslininkų ir darbdavių atstovų dalyvavimas svarbus etape, kuomet dalyviams suteikiamos praktinės žinios apie įsidarbinimo galimybes ir būdus.

Žmogiškieji ištekliai

Bene svarbiausia prielaida programos įgyvendinimui – koordinatoriai ir konsultantai tiesiogiai įgyvendinantys programą ir bendradarbiaujantys su kitais partneriais. Būtent koordinatorius rūpinasi programos įgyvendinimu nuo pradžios iki pabaigos kiekviename mieste. Programos koordinatorius – tai pagrindinis asmuo užtikrinantis sklandų partnerių bendravimą viso projekto metu, visų partnerių įtraukimą, sklandaus programos įgyvendinimo užtikrinimą ir svarbiausia tiesiogiai dirbantis su kiekvienu programos dalyviu.

Prie koordinatoriaus funkcijų priskiriama:

- dirbti su tiksline grupe (užtikrinti tikslinių grupių narių atranką, vesti užsiėmimus, dalyvauti su grupe sutartoje NVO veikloje, vertinti dalyvių socialinio aktyvumo pokyčius);
- kontaktuoti su programos partneriais ir teikti ataskaitas;
- nuolatos kelti savo kvalifikaciją;
- organizuoti konferencijas ir kitus renginius;
- dalyvauti programos koordinaciniuose susitikimuose ir palaikyti ryšius su visais programos partneriais;
- Pagal poreikį vesti grupinius užsiėmimus jaunimui.
- Rengti susitikimus-diskusijas su socialiniais partneriais.
- Kaupti ir sisteminti grupiniams užsiėmimams reikalingą informacinę-metodinę medžiagą.

- Nuolat atnaujinti užsiėmimuose pateikiama informacija.
- Rengti ir teikti informaciją jaunimui apie centro teikiamas paslaugas.
- Informuoti klientus apie Jaunimo organizacijas bei jų veiklos pobūdį.
- Teikti individualias konsultacijas dalyviams.
- Vesti projekto grupinių užsiėmimų dalyvių apskaitą.

Siekiant užtikrinti reikiamas sąlygas programos koordinatoriui būtina nuolatos organizuoti jam mokymus bei kitas prielaidas kompetencijos kėlimui. Svarbu sudaryti sąlygas koordinatoriams kelti kompetenciją šiose srityse:

- Darbas su tikslinės grupės jaunimu
- Neformalus ugdymas
- Projektų organizavimas ir koordinavimas
- Kt. pagal poreikius.

Materialiniai ištekliai

Reikiamus materialinius išteklius galima būtų suskirstyti į keletą grupių:

- Patalpos individualiems bei reguliariems grupės susitikimams;
- Kanceliarinės ir bei kitos susitikimams reikalingos prekės;
- Išvažiuojamiesiems grupės susitikimams reikalingi resursai.

Viena iš labai svarbių materialinių prielaidų – tai nuolatinė, lengvai pasiekiami ir kiek galima patogi vieta (patalpos) susitikimams – tiek individualiems, tiek grupės susitikimams. Nepatartina susitikimų vietos dažnai kaitalioti.

Susitikimų metų, vykdant įvairias užduotis bei naudojant skirtingus metodus jų įgyvendinimui reikia kanceliarinių prekių ir kitų smulkių įrankių bei prietaisų – svarbu užtikrinti šių prekių prieinamumą. Be to, susitikimų metų dalyviams turi būti prieinami gaivieji gėrimai.

Rekomenduojama pusės metų modulio eigoje suorganizuoti 3-4 išvažiuojamuosius grupės susitikimus (dažniausia jie būna kartu su NVO). Šiems susitikimams turi būti užtikrinamos patalpos (tiek nakvynei tiek patiems susitikimams), maitinimas, kanceliarinės ir kitos smulkios prekės užduočių įgyvendinimui bei transportas į susitikimo vietą ir iš jos.

3. 2. UŽIMTUMO PROGRAMOS STRUKTŪRA

Šioje dalyje pateikiama užimtumo programos (gečių mėnesių) turinys. Pateikiamos informacijos pagrindą sudaro lentelė, kurioje pateikiama pusmečio užimtumo programos struktūra pagal laiką (savaitėmis), temas bei potemes, užsiėmimų tipus ir dalyvaujančius asmenis. Šios lentelės tikslas – struktūruotai apžvelgti tipinį pusmečio užimtumo programos modulio turinį bei sudaryti galimybę remiantis pateikta informacija formuoti atskirus modulius priklausomai nuo grupės poreikio, partnerių ir kitų sąlygų.

Remiantis lentelėje pateikta struktūra šioje dalyje taip pat apžvelgiami kiti užimtumo programos modulio aspektai, tokie kaip susitikimų formatas, dažnumas, vieta bei laikas, susitikimuose dalyvaujančių asmenų vaidmenys bei naudojami metodai. Pastariesiems skirtas itin didelis dėmesys, nes jie yra vienas esminių užimtumo programos elementų. Natūralu, kad šešių mėnesių eigoje naudojama gausybė įvairių metodų. Neformalaus ugdymo metodai tarp jų užima didelę dalį ir yra svarbus nevyriausybinų organizacijų indėlis į užimtumo programos sėkmę. Kiekvienam modulio etapui bei kiekvienai iš siūlomų temų pateikiama keletas pavyzdinių metodų.

Savaitė	Temos	Užsiėmimai	Dalyvauja	Pastabos		
I	<ul style="list-style-type: none"> Projekto pristatymas Susipažinimas 	<ul style="list-style-type: none"> Grupės susitikimai Individualūs susitikimai su koordinatoriumi 	Projekto dalyviai ir koordinatorius	Labai svarbus etapas, lemiantis tolimesnę dalyvių motyvaciją, darbo grupėje efektyvumą		
II	<ul style="list-style-type: none"> Lūkesčių nustatymas Bendravimo ir darbo taisyklių nustatymas 					
III	<ul style="list-style-type: none"> Dalyvių susipažinimas su I-ąja NVO Planuojamų veiklų pristatymas, lūkesčių nustatymas 	<ul style="list-style-type: none"> Grupės susitikimai Individualūs susitikimai su koordinatoriumi, jeigu jie reikalingi Projekto dalyvių dalyvavimas NVO atstovų susitikimuose 	Projekto dalyviai, I-oji NVO, koordinatorius, kt.	Dalyvavimas NVO veikloje yra itin svarbi projekto dalis, todėl susipažinimas bei veiklų planavimas turi didelę reikšmę		
IV	<ul style="list-style-type: none"> Bendravimo taisyklių nustatymas 					
V	<p>Savęs pažinimas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Savęs pažinimas – nenutrūkstantis procesas Jausmai ir jų atpažinimas Teigiamas savęs vertinimas Savivaizdis. Vertybės Mastymas. Negatyvaus mąstymo keitimas Stresas ir jo valdymas Sveika gyvensena 	<ul style="list-style-type: none"> Grupės susitikimai, mokymai, seminarai Individualūs susitikimai su koordinatoriumi Dalyvavimas organizuojant NVO veiklas Dalyvavimas NVO organizuojamose veiklose 				
VI				Projekto dalyviai, I-oji NVO, koordinatorius, kt.	Projekto dalyviai šiame etape ne tik klauso paskaitų ar diskutuoja įvardintomis temomis – šiame etape jie leidžia daug laiko su bendraamžiais NVO nariais organizuodami veiklas ir jose dalyvaudami. Šiame etape jie patiria kas tai yra savanorystė, atsakomybė, darbas komandoje, pagalba kitiems ir kt.	
VII						
VIII	<p>Bendravimas, santykis su aplinka:</p> <ul style="list-style-type: none"> Jausmų reiškimas ir pykčio valdymas Bendravimo psichologija Socialinis bendravimas Socialiniai vaidmenys Verbalinis bendravimas, kūno kalba Gyvenimas šeimoje, rūpinimasis kitais 	<ul style="list-style-type: none"> Grupės susitikimai, mokymai, seminarai Individualūs susitikimai su koordinatoriumi Dalyvavimas organizuojant NVO veiklas Dalyvavimas NVO organizuojamose veiklose 				
IX						
X						
XI	<ul style="list-style-type: none"> Atsisveikinimas su I-ąja NVO 2 mėnesių veiklos įvertinimas 	<ul style="list-style-type: none"> Grupės susitikimai Esant galimybei išvažiuojamasis susitikimas 				Tai etapas kuriame užtvirtinama su I-ąja NVO gauta patirtis, užmegzti kontaktai

XII	<ul style="list-style-type: none"> Dalyvių susipažinimas su II-ąja NVO Planuojamų veiklų pristatymas, lūkesčių nustatymas 	<ul style="list-style-type: none"> Grupės susitikimai Individualūs susitikimai su koordinatoriumi, jeigu jie reikalingi Projekto dalyvių dalyvavimas NVO atstovų susitikimuose 	Projekto dalyviai, II-oji NVO, koordinatorius, kt.	Kaip ir I-osios NVO atveju tai svarbus etapas sudarantis sąlygas efektyviam dalyvavimui NVO veikloje
XIII				
XIV	Grupės dinamika <ul style="list-style-type: none"> Darbo grupėje ypatumai Konfliktų valdymas Menas kalbėti, derybos, įtaiga 	<ul style="list-style-type: none"> Grupės susitikimai, mokymai, seminarai Individualūs susitikimai su koordinatoriumi 		Didelis dėmesys vėlgi skiriamas aktyviam projekto dalyvių dalyvavimui NVO veikloje ir susipažinimui su įvardintomis temomis tiek teoriškai tiek praktiškai veikloje
XV	<ul style="list-style-type: none"> Pasitikėjimas ir pagalba Lyderystė – privilegija ir atsakomybė 	<ul style="list-style-type: none"> Dalyvavimas organizuojant NVO veiklas Dalyvavimas NVO organizuojamose veiklose 		
XVI	<ul style="list-style-type: none"> Vaidmenys darbo rinkoje, etika darbe 			
XVII	Pokyčiai ir jų valdymas <ul style="list-style-type: none"> Gyvenimo iššūkiai – stimulas eiti pirmyn 	<ul style="list-style-type: none"> Grupės susitikimai, mokymai, seminarai 		
XVIII	<ul style="list-style-type: none"> Įtampos būsenos. Permainos Priklausomybės ligos: kaip išmokti su jomis gyventi 	<ul style="list-style-type: none"> Individualūs susitikimai su koordinatoriumi Dalyvavimas organizuojant NVO veiklas Dalyvavimas NVO organizuojamose veiklose 		
XIX	<ul style="list-style-type: none"> Depresija – pažink ir išmok nugalėti Seksualumas ir seksualinis elgesys Konstruktivūs problemų sprendimo būdai 			
XX	<ul style="list-style-type: none"> Atsisveikinimas su II-ąja NVO 2 mėnesių veiklos įvertinimas 	<ul style="list-style-type: none"> Grupės susitikimai Esant galimybei išvažiuojamasis susitikimas 		Užtvirtinama per 2 mėnesiu gauta patirtis

XXI	Darbo paieška <ul style="list-style-type: none"> Darbo paieškos metodai Internetinės darbo paieškos galimybės CV ir motyvacinio laiško rengimas Pokalbis su darbdaviu Dirbantis moksleivis 	<ul style="list-style-type: none"> Grupės susitikimai, mokymai Individualūs susitikimai su koordinatoriumi Apsilankymai darbo biržoje, profesinio orientavimo, mokymo įstaigose Susitikimai su atsakingais asmenimis 	Projekto dalyviai, koordinatorius, darbo biržos, profesinio orientavimo, mokymo įstaigų atstovai	Šiame etape įgytos žinios ir įgūdžiai nukreipiami darbo arba mokslo, kvalifikacijos keitimo paieškai
XXII				
XXIII	Darbo rinkos poreikių pažinimas <ul style="list-style-type: none"> Įmonės steigimo ir valdymo pagrindai Ko darbdavys tikisi iš darbuotojo Pokalbis su darbdaviu Karjeros planavimas 	<ul style="list-style-type: none"> Grupės susitikimai, mokymai Individualūs susitikimai su koordinatoriumi Apsilankymai įmonėse Susitikimai su darbdavių atstovais 	Projekto dalyviai, koordinatorius, verslininkai, darbdavių atstovai	Ištin svarbus darbdavių atstovų dalyvavimas susitikimuose su dalyviais
XXIV				
XXV	Įvertinimas ir atsisveikinimas	<ul style="list-style-type: none"> Grupės susitikimai Individualūs susitikimai Esant galimybei išvažiuojamasis susitikimas 	Projekto dalyviai, koordinatorius, NVO atstovai, kt. projekte dalyvavę asmenys	Etapas, leidžiantis projekto dalyviams įvertinti gautą patirtį, atsisveikinti su organizatoriais
XXVI				

Lentelėje pateikiamos temos ir užsiėmimų tipai yra gan platūs ir įvairūs, todėl, sudarant konkrečią programą būtina atkreipti dėmesį į specifinius dalyvių poreikius, dalyvaujančių organizacijų veiklos specifiką ir apimtį ir daug kitų faktų.

Projekto stabilumui ir nuoseklumui užtikrinti svarbu nustatyti **susitikimų vietą**, kurioje dažniausia vyks grupiniai bei individualūs susitikimai, kur galima kreiptis iškilus sunkumams. **Susitikimų dažnumas bei laikas** gali kisti, tačiau rekomenduojama ne mažiau 2 susitikimai per savaitę trunkantys 2-3 valandas. Projekto eigoje siektina turėti išvažiuojamųjų ilgesnės trukmės susitikimų, kurie sudarytų galimybes laikinai atsiriboti nuo įprastos aplinkos, taikyti daugiau laiko ir tampresnio bendravimo reikalaujančius metodus.

Užimtumo programoje gausu įvairių veiklų, kurias galima būtų skirstyti pagal įvairius kriterijus. Tačiau vienas aktualiausių skirstymų – **susitikimų skirstymas pagal dalyvius ir nagrinėjamas temas**. Galima išskirti keturis susitikimų tipus: individualūs dalyvių susitikimai su koordinatoriumi, dalyvių grupės ir koordinatoriaus susitikimai, dalyvių susitikimai su NVO atstovais bei dalyvių susitikimai su verslininkais. Kiekvienas iš šių susitikimų tipų turi savo specifiką ir nagrinėja skirtingas temas bei taiko skirtingus darbo metodus – prašome tai žiūrėti lentelėje bei metodų aprašuose.

Didžiojoje dalyje projekto dalyviai taip pat bendrauja su jaunimo organizacijų atstovais, semiasi iš jų patirties, dalyvauja jų organizuojamuose renginiuose bei mokymuose. Be to svarbu užtikrinti kitų **partnerių dalyvavimą projekto dalyvių susitikimuose**. Tai itin aktualu paskutiniuose ciklo etapuose, kuomet dalyviams suteikiamos praktinė su darbu, profesiniu orientavimu bei mokymu susijusios žinios. Šiuose etapuose svarbu kviešti dalyvauti darbdavių, profesinių sąjungų, profesinio orientavimo, mokymo įstaigų, verslininkų atstovus. Šių asmenų dalyvavimas ne tik leistų dalyviams užduoti daugybę praktinių klausimų, bet ir suteiktų pasitikėjimo ateityje bendraujant su panašių įstaigų atstovais.

Gan svarbiu ir naudingu etapu ciklo pradžioje (susipažįstant projekto dalyviams ir koordinatoriui) turi **grupės elgesio taisyklių nusistatymas**. Didelė dalis projekto sėkmės priklauso nuo kiekvieno iš projekto dalyvių atvirumo, pasirengimo dalintis patirtimi bei identifikuoti problemas, todėl itin svarbus dalyvių tarpusavio bendravimas ir pasitikėjimas vieni kitais bei koordinatoriumi. Diskutuodami bei nustatydami taisykles, kuriomis remsis ateinančius pusė metų kartu dirbdami, diskutuodami, mokydami bei atviraudami jie įgyja didesnę atsakomybę ir pasitikėjimą savimi, kitais bei pačia grupe. Tarp galimų taisyklių galima paminėti:

- kreiptis vardu ir tu;
- konfidencialumas;
- atvirumas, tiesos sakymas;
- visi žmonės lygūs ir laisvi reikšti savo mintis;
- ateiti laiku;
- pastovus dalyvavimas;
- "stop" teisė;
- užsiėmimų metu blaivūs ir nerūkantys;
- kalbėti po vieną

Taisyklų nustatymui galima taikyti daugelį įvairių metodų, bet svarbu, kad kiekviena pasiūlyta taisyklė būtų visų aptarta ir priimta bendrai arba atmesta.

Nevyriausybės organizacijos dalyvauja užimtumo programoje prisidėdamos neformalaus ugdymo metodais bei suteikdamos galimybę projekto dalyviams įsitraukti į organizacijos veiklą, prisidėti organizuojant renginius bei vykdant kitą veiklą. Svarbus **NVO vaidmuo programoje** ir todėl, kad projekto dalyviams į pagalbą bei jų mokymui pasitelkiami jų bendraamžiai, kuriems dalyviai jaučiasi artimesni bei labiau jų suprasti. Taigi NVO veiklas projekto metu galima suskirstyti į tris grupes:

- projekto dalyvių mokymasis iš bendraamžių, leidžiantis artimiau ir betarpiškiau bendrauti;
- neformalaus ugdymo metodų taikymas siekiant ugdyti projekto dalyvių gyvenimiškus įgūdžius;
- sąlygų projekto dalyviams dalyvauti organizacijos susitikimuose, prisidėti organizuojant renginius bei juose dalyvauti sudarymas.

Vykdydamos šias veiklas NVO teikia šias papildomas paslaugas projekto dalyviams:

- Formuojami gyvenimiški ir sveikos gyvensenos įgūdžiai;
- Informuojama apie galimybę pasinaudoti darbo biržos bei kitų institucijų, teikiančių paslaugas norintiems įsidarbinti asmenims, teikiamomis paslaugomis;
- Informuojama apie jų regione veikiančias socialinių paslaugų, socialinio darbo, švietimo, sveikatos apsaugos bei kitas institucijas ir jų teikiamas paslaugas priklausomai nuo konkretaus asmens poreikių;
- Keliami motyvacija mokytis;
- Konsultuojama konstruktyvios veiklos pasirinkimo klausimais;
- Konsultuojama tarpusavio bendravimo problemų sprendimo klausimais;
- Ugdomas pasitikėjimas savimi;
- Suteikiama galimybė savanoriauti.

Programos metu suteikiami įgūdžiai

Temos, į kurias daugiausia dėmesio skiriama ugdant projekto dalyvių įgūdžius lentelėje suskirstytos į keturias grupes: savęs pažinimas, bendravimas ir santykis su aplinka, grupės dinamika bei pokyčiai ir jų valdymas. Toks temų išskyrimas yra santykinis kadangi daugelis potemių yra tarpusavyje susijusios su kitų grupių temomis ir gali būti nagrinėjamos skirtingai. Todėl galimas dalinis temų persikirstymas siekiant geriau prisitaikyti prie tikslinės grupės specifikos ar poreikių, o taip pat prie dalyvaujančių nevyriausybinų organizacijų turimo patirties.

Kiekviena iš išvardintų įgūdžių suteikimo sričių orientuota į bendrą socialinių gyvenimiškų įgūdžių ugdymą projekto dalyviams. Siekiama, kad toks 6 mėnesių ciklas suteiktų jo dalyviams šiuos įgūdžius:

- Problemų sprendimas
- Sprendimų priėmimas
- Kūrybinis mąstymas
- Kritinis mąstymas
- Bendravimo įgūdžiai
- Savęs pažinimas
- Streso įveikimas
- Atsakomybės prisiėmimas
- Atsisakymo įgūdžiai ir kt.

Šių įgūdžių trūkumą ir jų būtinumą integruojantis į darbo rinką identifikuoja atliktos tyrimų studijos „Atskirų tikslinių jaunimo grupių poreikiai, siekiant integracijos į darbo rinką“ ir „Jaunimo NVO teikiamos socialinės paslaugos ir jų plėtra, siekiant socialiai pažeidžiamų jaunų žmonių užimtumo ir integracijos“, kurias atliko Darbo ir socialinių tyrimų institutas (2007 metais). Nevyriausybinų organizacijų veiklos ir projekto metu įgyta patirtis patvirtina, kad siekiant suteikti tokius įgūdžius jaunuoliams vienas efektyviausių būdų yra neformalaus ugdymo metodai. Nevyriausybines organizacijas, dalyvavusias projekte ne tik turi sukaupusios nemažą neformalaus ugdymo metodų patirtį, bet ir sudaro galimybes projekto dalyviams bendrauti su bendraamžiais bei iš jų mokytis jiems priimtinais būdais.

3.3. SUSITIKIMUOSE NAUDOJAMI METODAI

Susitikimų metu naudojama daugybė įvairių metodų, skatinančių geresnį grupės bendravimą, atvirumą aptariamoms temoms, asmeninį patyrimą. Dauguma jų priskiriami prie neformalaus ugdymo metodų, kuriuos taikant didelės patirties turi sukaupusios jaunimo ir kitos nevyriausybinės organizacijos. Tarp dažniausia naudojamų metodų paminėtini:

- paskaitos, prezentacijos – siekiant geriau atskleisti temą arba paskatinti diskusijas
- klausimai/atsakymai – atsakant į eilę pateiktų klausimų asmeniškai ir grupėje
- stalo žaidimai (Alias, Monopoly, Risk, kt.)
- filmų peržiūros ir vėlesnis jų aptarimas (Filmai: „Boratas“ (apie toleranciją, įvairias kultūras, abejingumą), „Teisybė“ (kaip toli veda melas?), „Pakilęs iš pelenų“ (žmogaus galimybių ribos), „Bremeno muzikantai“ (ką reiškia buvimas netradiciniu?), „Sėkmė avansu“ (gėrio darymas aplinkiniams, altruizmas)
- asmeninės ir grupinės užduotys – pavyzdžiai pateikiami atskirai temoms
- simuliacijos (pokalbis su darbdaviu, konfliktinė situacija darbe ar šeimoje, kt.)
- psichologiniai testai (Leonhardo, Aizenko, kt.)
- „Smegenų šturmas“ ir kiti metodai

Metodų pasirinkimas dažnai priklauso nuo grupės specifikos, esamų sąlygų, o taip pat nuo temos bei įgūdžių kurių siekiama suteikti. Lentelėje pateiktas rekomendacinis bendrųjų gebėjimų ugdymo temų suskirstymą į 4 grupes. Kiekviena iš šių, o taip pat darbo paieškos bei darbo rinkos poreikių pažinimo temų aptariama plačiau bei pateikiama keletas metodų taikytinų kiekvienoje iš šių temų. Papildomai rasite keletą neformalaus ugdymo metodų skirtų susipažinti, sukurti geresnę atmosferą, suaktyvinti dalyvius bei trumpam atsipalaiduoti, o taip pat lūkesčių nustatymui, projekto eigos įvertinimui bei atsiveikinimui.

SUSIPAŽINIMAS IR LŪKESČIŲ NUSTATYMAS

Susipažinimas ir lūkesčių nustatymas yra kelis kartus visoje programoje pasikartojantis etapas. Pirmasis susipažinimas su projektu, projekto dalyviais, koordinatoriumi yra svarbiausias tarp jų, nes padeda pagrindus grupės veiklai, pasitikėjimui vieni kitiems, kurie yra būtini programos sėkmei. Vėliau vykstantys du susipažinimai su nevyriausybinių organizacijų atstovais yra pradžia dviejų mėnesių bendravimui ir darbui kartu. Be to, viso projekto metu susitikimuose dalyvauja darbdavių, mokymo įstaigų atstovai, kiti kviestiniai svečiai – šiais atvejais taip pat svarbu skirti dėmesio susipažinimui.

Siekiant glaudesnio bendravimo ir atvirumo formalių susipažinimo būdų neužtenka, todėl programos eigoje papildomai naudojami neformalūs susipažinimo metodai, kurių keletas pateikiami žemiau bei lūkesčių nustatymo vienas iš metodų.

Vardas ir judesys

Grupės nariai stovi arba sėdi ratu. Kiekvienas, iš eilės sako savo vardą ir daro tuo pat metu koki nors judesį. Kitas, šalia sėdintis, sako pirmojo žmogaus vardą bei kartoja jo judesį ir sako savo vardą bei daro judesį. Trečias kartoja pirmojo ir antrojo vardą ir judesį ir sako savo vardą bei daro savo judesį. Ketvirtasis vėl kartoja pirmojo, antrojo ir trečiojo vardus ir judesius ir prideda savo vardą bei judesį ir t.t., kol apeina visas ratas.

Priplok!

Užduotis skirta įsiminti vardus. Visi žaidėjai stovi ratu ir vienas dalyvis stovi rato viduryje su susuktu laikraščiu. Vienas dalyvis iš rato pasako kito dalyvio iš rato vardą. Viduryje stovintysis turi susirasti tą asmenį ir jam suploti per petį rankoje laikomu laikraščiu, o tuo tarpu tasai asmuo turi pasakyti kurio nors kito žaidėjo vardą. Jei paminėtas asmuo nespėja

pasakyti kito vardo arba suklysta, jis eina į rato vidurį, o jei spėja, stovintysis viduryje turi suploti jau tam asmeniui, kurio vardą pasakė prieš tai paminėtasis.

Vardas ir gyvūnas

Užduotis skirta susipažinimui. Grupės nariai stovi arba sėdi ratu. Kiekvienas iš eilės pasako savo vardą ir gyvūno pavadinimą, kuris prasidėtų jo vardo pirmąja raide. Kitas šalia sėdintis dalyvis sako prieš jį sėdėjusio vardą ir gyvūno pavadinimą ir pasako savo vardą bei gyvūno pavadinimą, kuris prasidėtų jo vardo pirmąja raide. Trečias iš eilės sako pirmo ir antro vardus bei gyvūnų pavadinimus ir pasako savo vardą bei gyvūno pavadinimą ir t.t. kol užsibaigs ratas.

Vėliau išdalinami piešimo lapai bei priemonės ir dalyvių paprašoma kūrybiškai ir originaliai pasidaryti savo vardo korteles, ant kortelės, šalia vardo, nupiešiant gyvūną, su kuriuo save tapatina. Baigus daryti korteles darbai yra pristatomi visai grupei, paaiškinama kodėl dalyviai tapatina save su gyvūnais, kuriuos nupiešė.

Vardo šeimininkas yra...

Užduotis skirta geriau pažinti grupėje esančius žmones. Ant lapelių užrašomi visų dalyvių vardai, jie sumaišomi ir duodama dalyviams išsitraukti. Užduotis dalyviams yra, apibūdinti išsitraukto vardo šeimininką taip, kad kiti dalyviai galėtų atspėti jį. Apibūdinant vardo šeimininką negalima minėti jo fizinių savybių (akių, plaukų spalva ir pan.), jį įžeidinėti ar pašiepti. Jeigu dalyvis gerai nepažįsta vardo šeimininko, jis turi fantazuoti, minėti dalykus, kurie jo manymu tinkami vardo šeimininkui arba sakyti teigiamus dalykus, kuriuos pagalvojo kai pirmą kartą pamatė tą žmogų pvz. man atrodo kad vardo šeimininkas kabai mėgsta šokoladą arba jam labai tinka raudona spalva. Vienam dalyviui apibūdinus išsitraukto vardo šeimininką kiti dalyviai gali spėti kas jis yra, galimi trys spėjimo variantai užrašomi ant lentos. Teisingi atsakymai pasakomi kai būna apibūdinti visi žaidimo dalyviai.

Kino filmas

Tikslas – susipažinti, išsiaiškinti grupės narių lūkesčius ir vaidmenis grupėje. Vadovas pradeda taip: «Mūsų grupė atėjo į kiną. Šiek tiek pavėlavome, salėje jau tamsu. Mes ieškome vietų atsisėsti. Ekране - filmo pavadinimas. Įsivaizduokite, kokį filmą mes žiūrime, kaip atrodo užrašytas filmo pavadinimas, kokios raidės formos, spalvos. Filmu pradžioje galima perskaičiuoti, kas atlieka vaidmenis. Kokie vaidmenys yra šiame filme? Ką šiame filme vaidinu aš? Koks mano vaidmuo – pagrindinis, antraeilis, o gal pasirodau epizodais.» Užduotis: viename lape užrašyti(nupiešti) filmo pavadinimą, o kitame savo vaidmenį (pirmiau vaidmuo po to vardas). Po to piešiniai pristatomi ir aptariami.

Šis metodas tinka ir grupės dinamikos temoje, nes pavaizduoja, kokius vaidmenis grupėje sau priskiriame ir kaip tai įtakoja grupės veiklą.

Surink parašus

Užduotis skatina grupės narius domėtis vieni kitais, geriau pažinti vieni kitus. Ant popieriaus lapo surašomi įdomūs klausimai, reikalaujantys išsiaiškinti, kuris iš dalyvių tinkamas klausymo atsakymui pvz. **Kas iš grupės narių melžė karvę? Kas iš grupės narių nemėgsta kavos? ir pan.** Kiekvienam iš grupės narių duodamas lapas su klausimais, kurių negalima atskleisti kitiems grupės nariams. Grupės nariai turi išsiaiškinti atsakymus, bet negalima tiesiogiai užduoti klausimo, kuris parašytas lape ar išsiduoti koks tai yra klausimas.

Lūkestis, baimės, indėlis

Užduoties metu siekiama skatinti grupės narius įvardinti savo lūkesčius, baimes ir indėlį (kaip jie prisidės) susijusius su dalyvavimu projekte. Ant lapo nupiešiamas traukinys su vagonais, jų yra tiek kiek dalyvių. Dalyviams paaiškinama, kad tai jų traukinys, kuriuo važiuos į «projekto kelionę» visos užimtumo programos metu ir norėdami įlipsti jį jie turi parodyti savo tris bilietus, ant vieno iš bilietų turi būti parašyti «projekto kelionės» lūkesčiai (ko tikimasi iš projekto), ant antro «projekto kelionės» baimės (ko bijo dalyvis? Nenorėtų, kad tai atsitiktų?), ant trečio «projekto kelionės» indėlis (kaip dalyvis ruošiasi

prisivėti prie projekto lūkesčių pateisinimo?). Dalyviams išdalinami skirtingų spalvų lapeliai, kurie ir bus «projekto kelionės» trys bilietai. Jie ant jų dalyviai užrašo savo lūkesčius, baimes ir indėli. Vėliau visi po viena eina, klijuoja lapelius ant pasirinkto vagono, skaito ir komentuoja savo užrašytas mintis, o vėliau jas kartu aptaria.

SAVĖS PAŽINIMAS

Pirmoji iš temų grupių, kurią pradeda nagrinėti projekto dalyviai, tai savės pažinimas. Kaip ir visa projekto pradžia tai yra labai aktuali tema, nes tik pažindami ir suprasdami save galime suvokti santyki su aplinka, kitais žmonėmis, o taip pat norą ar poreikį kažką keisti. Savės pažinimo tema nagrinėjama apie tris savaites ir padeda pagrindus tolimesnių temų nagrinėjimui. Savės pažinimas gali apimti tokias potemes: Savės pažinimas – nenutrūkstantis procesas; Jausmai ir jų atpažinimas; Teigiamas savės vertinimas; Savivaizdis; Vertybės; Mastymas; Negatyvaus mąstymo keitimas; Stresas ir jo valdymas; Sveika gyvensena bei kita. Šiame etape svarbu paskatinti dalyvių aktyvų gilinimąsi į save, savo jausmus ir mintis bei jų priežastis, norą suprasti ir valdyti juos. Ši temas taip pat apima sveikatos svarbos supratimą bei supažindinimą su sveika gyvensena. Esant poreikiui šią temą galima pratęsti ilgiau nei numatytas 3 savaitių terminas, kitų trijų bendrųjų gebėjimų temų sąskaita.

Žemiau pateikiama keletas metodų, kuriuos galima pritaikyti siekiant paskatinti dalyvių geresnį savės pažinimą.

Knyga apie mane

Šios užduoties tikslas – geresnis savės pažinimas, pasitikėjimo savimi stiprinimas. Grupei pateikiami lapai su sakinių pradžiomis. Visi grupės nariai vienu metu individualiai atsako į lapuose užduotus klausimus:

- Man nepatinka...
- Aš ilgiuosi...
- Aš niekada nepamiršiu...
- Man labai gerai sekasi...
- Aš bijau...
- Aš džiaugiuosi, kai...

Tuomet vadovas, pasakęs sakinio pradžią, perskaito visų grupės narių atsakymus. Vėliau vyksta aptarimas. Kaip sekėsi atlikti užduotį? Ar buvote pakankamai atviri? Kas labiausiai įstrigo girdint kitų grupės narių prisipažinimus? Kuo mes panašūs, o kuo skiriamės? Ir t.t.

Vertybių aukcionas

Žaidimo metu grupės nariai yra skatinami analizuoti savo vertybių sistemą, ugdomi jų prioritetų kėlimo gebėjimai. Grupės nariai suskirstomi į grupėles (jei grupė maža, tai gali būti atskiri asmenys). Prieš prasidedant «Vertybių aukcionui» grupės narių paprašoma, kad išvardintų jiems vertingus dalykus, kas būtų laikytina vertybėmis, be ko neįsivaizduoja savo gyvenimo. Visos išvardintos vertybės užrašomos ant lentos. Vėliau, kiekvienai grupei (asmeniui) padalijamas skirtingas kiekis pinigų, viena grupė (asmuo) nežino, kiek pinigų turi kita grupė (visi dalyviai turi po vienoda kiekį pinigų, tik jie to nežino). Pranešama, kad prasideda vertybių aukcionas. Kiekviena grupė (asmuo) turi susiskaičiuoti pinigus ir žinoti savo galimybes įpirkti atitinkamas vertybes, jeigu grupė (asmuo) užkels kainą ir neturės pinigų susimokėti už vertybę, ji turės «palikti» salę ir nebegalės dalyvauti aukcione. Prasidėjus aukcionui paimama viena vertybė, ji trumpai «pareklamuojama» ir pasakoma pradinė kaina. Visų vertybių pradinė kaina yra vienoda (pvz., 20 Lt). Kai išgirstamas paskutinis variantas skaičiuojama iki trijų ir nupirkta vertybė atitenka naujam savininkui iš kurio paimami pinigai. Tada imama kita vertybė.

Pabaigoje žaidimo vyksta aptarimas: kodėl ir ką įsigijo kiekviena grupelė (asmuo)? kokią vertybę pirko brangiausiai, kokią

pigiausiai? ką pirktų, jei vėl žaistų? kaip jautėsi sužinoję apie vienodą pinigų kiekį? kaip galima šių vertybių įsigyti tikrame gyvenime (aiškiai įvardyti, ypač jaunesniems, kad neįmanoma nusipirkti už pinigus, ir kad šitie pinigai, kuriuos jie sumokėjo, realiai atitinka jų pastangas gyvenime, atiduodamas kokiai nors vertybe ir pasiekti)?

Vertybių saulė

Užduoties metu siekiama ugdyti grupės narių analitinį mąstymą, gebėjimą nustatyti priežastis ir pastebėti kaip jos veikia asmenybę, atskirti bloga nuo gero. Pradžioje grupei užduodamas klausimas pamastymui «Kas man daro įtakos, kam aš darau įtakos». Kol dalyviai mato jiems išdalinami tušti popieriaus lapai su tušinukais. Vėliau jų paprašoma lape nusipiešti skritulį, jo viduryje įrašyti «Aš» ir įeinančiomis strėlėmis žymėti tuos dalykus, kurie veikia jų vertybes, o išeinančiomis - tuos, kuriuos jie veikia, bei kokiai įtakai mes turėtume nepasiduoti? Atlikus užduotį, kiekvienas grupės narys pristato savo nupieštą saulę, bei pasidalina savo atradimais atliekant šią užduotį.

Aš vaizdo kūrimas

Užduotis lavina savianalizės įgūdžius. Grupei išdailinami lapai, kuriuose nupieštas ovalas susidedantis iš trijų dalių: idealusis Aš, veidrodinis Aš ir parodomasis Aš. Grupės narių paprašoma, kad jie pagalvotų ir užrašytų kiekvienoje ovalo dalyje: kuom aš save įsivaizduoju ateityje, apie tai svajoju (idealusis Aš)? Kaip mane įsivaizduoja kiti (veidrodinis Aš)? Koks aš esu bendraudamas su kitais, kaip save pateikiu (parodomasis Aš)? Atlikus užduotį visi norintys gali grupei pristatyti savo sukurtą vaizdą.

Ranka

Užduotis skatina teigiamą savęs ir kitų įvertinimą, lavina savianalizės gebėjimus. Grupės narių paprašoma, kad kiekvienas ant lapo nupieštų savo ranką ir ant kiekvieno piršto užrašytų po vieną unikalų savo savybę. Vėliau reikia apversti lapą kita puse, pasikabinti ant nugaros ir vaikstant po salę, surinkti iš visų grupės narių teigiamas savybes, kurias kiti mato tavyje. Surinkus visų teiginius, lapas nukabinamas nuo nugaros ir palyginama kiek savybių sutampa vienoje ir kitoje lapo pusėje. Grupelėje kas nori gali garsiai perskaityti tai ką kiti ir jis pats parašė apie save. Vėliau užduotis aptariama, prašoma pasidalinti savo patyrimu, ar buvo lengva rašyti geras savybes? Ar malonu sužinoti tiek daug gero apie save? Ar sunku vertinti kitus? Kodėl sutampa ar skiriasi savo ir kitų išvardintos savybės? Kuo mes visi panašūs? Kuo mes visi skirtingi?

Savigarbos vaizdavimas

Užduotis skatina reflektuoti savo patirtį teigiamai vertinti save ir kitus, lavina vaizdinį supratimą, savianalizės gebėjimus. Iš grupės pakviečiami du asmenys. Vienas stovi paprastai, nuleistomis rankomis, tiesiai. Kitas stovi rankas ištiesęs į šonus tarsi ką laikytų. Kiekvienam iš stovinčių į vieną ranką įduodamas koks nors sunkus nešulys. Grupės paklausama nuomonės, kuris iš stovinčių atrodo stabiliau ir kuriam iš jų yra lengviau laikyti nešulį. Nešulys lengviau laikosi tam kuris stovi tiesiai. Vėliau paprašoma pagalvoti kur yra mūsų savivertė, kuri įtakoja mūsų savigarbą, ar ji yra mūsų stuburas ir mes žinome, kad esame vertingi savo esme, nors kartais pasielgiame netinkamai, bet galime prisiimti atsakomybę, stovime tiesiai, ar savo savivertę nešame ant ištiesių rankų ir svyrame nuo pagyrimų bei papeikimų nežinodami, dėl ko reikia save gerbti. Po apmąstymo lenta padalinama į dvi dalis ir paprašoma, kad kiekviena grupės narys įvardintų save gerbiančio ir save negerbiančio žmogaus bruožus, pagrįsdami kodėl tai mano.

Gyvenimo diagrama

Užduotis skatina reflektuoti savo gyvenimišką patirtį savianalizę. Grupės narių paprašoma ant popieriaus lapo nubrėžti horizontalią liniją. Gerai apmąščius savo gyvenimą ant linijos reikia sudėti taškus, kurie pažymi esminius gyvenimo įvykius ir juos įvardinti, tada nubraižyti diagramą, koks gyvenimas buvo iki įvykio ir po įvykio. Po užduoties vyksta aptarimas. Kokios priežastys paskatino vieno ar kito įvykio pažymėjimą? Ką iš jo išmokome? Kaip tai pritaikysime ateityje?

Kiekvieną iš išvardintų metodų galima taikyti savęs pažinimui plačiąja prasme, o taip pat galima pritaikyti vienai ar kelioms potėmėms akcentuojant su jais susijusius klausimus pristatant arba aptariant užduotį.

BENDRAVIMAS, SANTYKIS SU APLINKA

Bendravimas bei santykis su aplinka yra antroji tema einanti po savęs pažinimo. Šiame etape dalyviai skatinami analizuoti savo bendravimą su šeima, draugais, kitais žmonėmis, jų priežastis bei pasekmes. Ši tema taip pat apima susipažinimą su psichologijos pagrindais, socialinių vaidmenų, verbalinio ir neverbalinio bendravimo pristatymą ir kt. Siūlomos šios temos potėmės: Jausmų reiškimas ir pykčio valdymas; Bendravimo psichologija; Socialinis bendravimas; Socialiniai vaidmenys; Verbalinis bendravimas, kūno kalba; Gyvenimas šeimoje, rūpinimasis kitais bei kita. Šis tema kaip ir pirmoji trunka apie tris savaites ir yra glaudžiai susijusi tiek su prieš tai buvusia, tiek po jos einančia tema „Grupės dinamika“.

Žemiau pateikiama keletas metodų, kuriuos galima pritaikyti siekiant paskatinti dalyvių analizuoti savo bendravimą su aplinkiniais.

Girdėti ir matyti

Užduoties metu lavinami bendravimo gebėjimai, susiję su klausymu ir kalbėjimu. Grupės dalyviai susiskirsto poromis. Poros susėda atokiau viena nuo kitos ir pasirenka temą pokalbiui. Grupės nariai informuojami, kad kiekvienas iš porininkų paeiliui, nepertraukiamas kito, po dvi minutes kalbės išsirinkta tema. Po dvejų minučių porininkai susikeičia vaidmenimis ir kitas kalba. Pasibaigus pokalbiams, partnerių paprašoma nususukti vieni nuo kitų. Tuomet kiekvienas dalyvis gauna po stebėjimo lapą, kuriame surašyti klausimai: Kokios spalvos Jūsų partnerio plaukai? Kokio ilgio jo plaukai? Ar pastebėjote, ką jūsų partneris darė su savo rankomis? Jei taip, tai ką? Kokios spalvos jo/jos akys? Kokius batus jis/ji apsiaavęs? Kokios spalvos jo/jos kojinės? Kaip jūsų partneris sėdėjo? Ar jūsų partneris dėvėjo kokius nors papuošalus? Kokia buvo jo veido išraiška? Kaip keitėsi veido išraiška? Apibūdinkite partnerio balso toną? Vadovas akcentuoja, kad pildant lapus negalima kalbėti ir sukiotis. Baigus pildyti, partneriai atsiskaito vienas į kitą ir perskaito savo atsakymus. Vėliau vyksta aptarimas grupėje.

Užduotys grupelėms „Menas kalbėti“

3 grupės išsitraukia užduotis kurias jos turi atlikti išėjusios iš susitikimo patalpos (pvz. surasti bažnyčią; surasti žirgyną; surasti šaltinį). Per pusę valandos grupelės turi (apklausdamos sutiktuosius) surasti nurodytą vietą ir kiek įmanoma daugiau apie ją sužinoti - legendas, istoriją, papročius ir t.t. Be to privalo susitarti dėl grupės ekskursijos. Grįžusios grupelės paeiliui papasakoja informaciją, kurią sužinojo.

Aptarimas: kaip sekėsi atlikti užduotį? Kuris grupės narys reiškėsi aktyviausiai? Kas klaidino? Ar sunkiai sekėsi priimti sprendimus vykdant užduotį? Ar spaudė laikas? Ar patyrėte stresą? Kokie jausmai buvo apėmę vykdant užduotį? Dabar? Ir t.t.

Savivokos žaidimas „Vyras ir moteris“

Grupė perskiriama pusiau, vienoje grupėje merginos, kitoje - vaikinai. Merginų grupė surašo žodžius, kurie ateina į galvą išgirdus žodį vyras. Vaikinai - atvirksčiai. Vėliau, atlikus šią užduotį, užduotis pakeičiama, merginos užrašo žodžius, kurie ateina į galvą išgirdus žodį moteris, o vaikinai - vyras. Vėliau vyksta pristatymas bei aptarimas: ar vyruoja suvokimo stereotipai? Kaip šie stereotipai nulemia mūsų elgesį su tos pačios ir priešingos lyties atstovais? Ką reikėtų daryti, kad jie pasikeistų? Ir t.t.

Istorija „Sukeistos kainos“

Vieną naktį du vyrai įsilaužė į didmiesčio parduotuvę. Jie įlindo į parduotuvę kikendami ir po kelių valandų išlindo taip pat kikendami, nors nepavogė nė vieno daikto. Tai, ką jie padarė, buvo daug klastingiau ir turbūt nuostolingiau negu tikra vagystė. Šiedu vyrai perėjo parduotuvę, sukeisdami vietomis prekių kainas. Jie nuėmė kainą nuo dviračio ir užklįjavo ant krepšinio kamuolio. Jie nuklijavo kainą nuo poros kojinių ir užklįjavo ją ant marškinių. Jie sukeitė tikro futbolo kamuolio ir plastmasinio kamuolio kainas. Šie vyrai pakeitė visas kainas! Ir tada išsinešdino. Užduotis - atsakyti į klausimą: kaip manote, kas atsitiko kitą dieną, parduotuvei pradėjus dirbti? Reikia išklausti visu galimus atsakymus ir tik tada užbaigti I istoriją.

Istorijos «Sukeistos kainos» tęsinys: Šioje istorijoje kitą rytą parduotuvė pradėjo dirbti kaip įprasta. Kasininkai sėdėjo kasose. Prekės buvo tvarkingai išdėliotos, pirkėjai plūdo apsipirkti. Žmonės susirasdavo reikiamus daiktus, užsimokėdavo ir išeidavo. Ar galite patikėti, kad prireikė keturių valandų, kol buvo pastebėta, kad prekių kainos sukeistos.

Ši istorija parodo, kad mes galime susipainioti ir nebeatskirti, kokie dalykai gyvenime yra labai svarbūs, ir kokie yra mažai ko verti. Kartais mes leidžiame kitiems nukabinti mūsų «etiketę», kurioje parašyta, kad mes labai vertingi, ir užkabinti kitą su daug mažesne nei tikroji verte. O kartais taip elgiamės su kitais.

Vaiduokliai

Užduotis skatina grupės narių susidomėjimą, susikaupimą, pastabumą. Keli grupės nariai išrenkami būti vaiduokliais (priklausomai nuo grupės dydžio). Kiti dalyviai išsivaikšto po patalpą ir randa vietą kur atsistoti. Visi žaidėjai užmerkia akis. Vaiduokliai juda po žaidimo lauką ir stengiasi visus likusius žaidėjus išžudyti prie kiekvieno žaidėjo pastovėdamas po 10 sek. Jie žaidėjas nepajuto šalia stovinčio vaiduoklio jis žūsta. Vaiduoklis paliečia žaidėjo galva ir jis turi atsistoti ant žemės. Jei žaidėjas įtaria, kad šalia jo stovi vaiduoklis, jis klausia «Ar yra vaiduoklis šalia manęs?». Jei žaidėjas teisus, tada jis tampa vaiduokliu. Jei neteisus, jis žūsta ir sėdasi ant žemės.

Popieriaus lapo plėšymas

Kiekvienas grupės narys gauna po vieną popieriaus lapą. Grupės narių paprašoma užsimerkti ir neuždavinėjant jokių klausimų vykdyti nurodymus, kuriuos jie gauna žodžiu. Tuomet dalyviams nurodoma: sulenkite turimą popieriaus lapą pusiau ir nuplėškite viršutinį dešinį popieriaus kampą. Dabar sulenkite vėl pusiau ir nuplėškite viršutinį kairį popieriaus kampą. Sulenkite vėl pusiau ir nuplėškite apatinį dešinį kampą. Pabandykite dar kartą sulenkinti pusiau ir nuplėškite apatinį kairį kampą. Atsimerkite ir išlankstykite lapą. Paprastai kiekvieno grupės dalyvio lapas būna skirtingas. Aptariama grupėje: Kodėl visi girdėjo vienodus nurodymus, o gavo visiškai skirtingus rezultatus? Kokiomis gyvenimo situacijomis jie pastebi šitą dėsningumą? Ar blogai, kad tą pačią informaciją kartais girdime skirtingai?

Simuliacija „Tolerancija“

Grupė paskirstoma į 3 dalis: mirtina liga sergančio vaiko tėvai, vaiko klasės draugai ir klasės vaikų tėvai. Pagal pateiktą situacijos modelį - vaikas yra infekuotas ŽIV. Grupelės turi pateikti priimtą bendrą sprendimą – palikti vaiką klasėje ar ne. Po sprendimo priėmimo vyksta aptarimas: kaip jaučiamės, kuomet negalime pasirinkti vaidmens? Kai liekame autsaideriais ne dėl savo kaltės? Kai liekame vieni dėl neigiamo požiūrio į mus? Kai jaučiamės «drabstomi purvu»?

GRUPĖS DINAMIKA

Grupės dinamika yra trečioji tema sekanti po savęs pažinimo ir bendravimo bei santykio su kitais ir pirmoji tema su antrąja nevyriausybine organizacija. Grupės dinamika labai susijusi su prieš tai buvusia tema – bendravimas, santykis su aplinka, tačiau labiau orientuotą į žmonių grupės, kaip visumos, gyvavimo aspektus, o ne individualaus bendravimo klausimus. Či tema apima tokias potemes: Darbo grupėje ypatumai; Konfliktų valdymas; Menas kalbėti, derybos, įtaiga; Pasitikėjimas ir pagalba; Lyderystė – privilegija ir atsakomybė; Vaidmenys darbo rinkoje, etika darbe ir kt. Šiame etape svarbu padėti projekto dalyviams suprasti, kad grupės, tokios kaip šio projekto dalyvių grupė (jie patys), darbuotojų kolektyvas, šeima ir t.t. nėra tiesiog žmonių suma. Kiekviena susiformavusi grupė turi savo dinamiką, elgesio taisykles, vertybes ir t.t., kurių reikia paisyti siekiant būti pilnaverčiu grupės nariu. Šiame etape dalyviams gali būti pateikiama nemažai teorinių žinių apie grupės dinamiką, kurios padėtų suprasti jose vykstančius procesus.

Žemiau pateikiama keletas metodų, kuriuos galima pritaikyti siekiant leisti dalyviams pajusti grupės dinamiką.

TAIP / NE

Užduoties metu siekiama skatinti grupės narius apmąstyti savo pasirinkimus, ugdyti nuomonės pagrindimo, prioritetų išskyrimo gebėjimus, mokytis diskutuoti, pateikti savo ir išklausti kito argumentus. Per kambarį nutiesiama linija. Vienoje jos pusėje parašomas žodis «TAIP», o kitoje žodis «NE». Pasiruošus, grupės nariai išklauso teiginį, pvz.: skęstančiųjų gelbėjimas – tai pačių skęstančiųjų reikalas; būti vadovu yra gerai, o vadovaujamu blogai; konfliktai yra visada blogai; kitais pasitikti tik silpnieji ir t.t. Išgirdę teiginį, jie stoja į vieną iš pusių, pritardami teiginiui į TAIP pusę, nepritardami teiginiui į NE pusę. Visiems sustojus, kiekvienas dalyvis turi paaiškinti, kodėl laikosi tokios pozicijos. Užduoties metu reikia suteikti laiko abiem grupėm padiskutuoti dėl savo pasirinkimo. Po to aptariama žaidimo eiga, kas lėmė sprendimus? Kaip vyko diskusija? Kas joje patiko ar nepatiko?

Šis metodas gali būti pritaikomas visoms temoms atitinkamai parenkant klausimus į kuriuos turi atsakyti dalyviai.

Rodom pirštais

Užduotis didina grupės narių sutelktumą, ugdo pastabumą, neverbalinį bendravimą, grupės narių pajautimą. Grupės nariai, stovėdami ratu ir tylėdami, turi vienu metu parodyti į viena žmogų. Jeigu kuris nors žaidėjas parodo į kitą žmogų, užduotis daroma iš naujo.

Kita analogiška užduotis – „**Sutūpti ratu**“. Visi sustoja ratu. Dalyviai, stovėdami rate ir tylėdami, visi, ne eilės tvarka, turi sutūpti vienas paskui kitą. Jeigu keletas tupia tuo pat metu, viskas pradedama iš naujo.

Panašaus pobūdžio užduotis – „**Nuo 1 iki 20**“. Grupės nariai sustoja ratu. Užduotis yra garsiai suskaičiuoti iki 20. Kas nors pradeda ir sako «vienas», kažkuris kitas pratęsia «du», dar kažkas «trys» ir t.t. iki dvidešimties. Jeigu kurie nors dalyviai ištaria kartu tą patį skaičių, skaičiavimas pradedamas iš naujo. Žaidimas reikalauja, kad grupės dalyviai stebėtų ir pajustų vieni kitus. Trys aukščiau išvardintos užduotys taip pat gali būti naudojamos kaip apšilimo metodai.

Pasitikėjimo žygis mišku

Grupė paskirstoma po du. Vienam iš poros užrišamos akys. Kitas poros narys ji veda visą kelią. Pusiaukelėje dalyviai poroje susikeičia vietomis – vedantysis tampa vedamuoju ir atvirkščiai. Pasiekus žygio tikslą, - vyksta aptarimas: kaip jautėsi kiekvienas poros narys? Kodėl? Ar sunku pasitikėti partneriu? Ar sunku būti tuo, nuo kurio priklauso partneris?

POKYČIAI IR JŲ VALDYMAS

Paskutinė gyvenimiškų įgūdžių lavinimo tema programoje – Pokyčiai ir jų valdymas. Ši tema, kuria siekiama įgalinti žinias ir įgūdžius, įgytus programos metu, panaudoti keičiant esamą situaciją, užbaigia keturių temų ciklą. Pokyčiai ir jų valdymas taip pat apima keletą rizikos situacijų ir jų valdymą (pvz. priklausomybės, depresija ir kt.). Siūlomos potėmės: Gyvenimo iššūkiai – stimulus eiti pirmyn; Įtampos būsenos; Permainos; Priklausomybės ligos: kaip išmokti su jomis gyventi; Depresija – pažink ir išmok nugalėti; Seksualumas ir seksualinis elgesys; Konstruktīvūs problemų sprendimo būdai ir kita.

Žemiau keletas metodų, kuriais siekiama paskatinti dalyvius įvertinti situaciją, suvokti pokyčių poreikį bei išmokti juos valdyti.

Asmeninė užduotis „Lobis ir raktas“

Šios užduoties tikslas – išmokyti grupę identifikuoti problemas ir jų sprendimo būdus bei pažvelgti į save iš šalies, - kiek pastangų deda, kad situacija, kuri manęs netenkina pasikeistų.

Paprašoma grupės narių lapo viršuje nusipiešti spyną, 0 žemiau – raktą su 3-8 ranteliais. Ranteliai turi būti tokio dydžio, kad tilptų įrašyti bent po 2 žodžius.

Tuomet i spynos vidurį paprašoma įrašyti juos labiausiai šiuo metu kamuojančią problemą. Tuomet vyksta aptarimas, - kiek jiems ši problema aktuali, svarbi, būtina išspręsti ir t.t. (svarbu jausmai, problemos įvardinti garsiai nebūtina, tam, kad išsigrynintų jausmas)

Vėliau į rakto rantelius paprašoma įrašyti sprendimo būdus, skliaustuose pažymint, „žinau“ arba „darau“. Duodama nemažiau nei 15 minučių rašymui. Vėliau vyksta aptarimas

Kaukė

Užduoties metu ugdomi savęs pažinimo gebėjimai, skatinama atpažinti ir išskirti savo savybes, bei pabandyti jas keisti. Grupei išdalinamos kanceliarinės priemonės: lapai, pieštukai, klėjai, dažai, laikraščiai, žirklys ir pan. Vėliau paaiškinama, kad kiekvienas žmogus turi savo kaukes, kurias užsideda įvairiose situacijose, tai nėra blogai ir tai yra neišvengiama, tačiau kai kurios kaukės trukdo mūsų santykiams su kitais, todėl reikia išmokti pažinti jas ir pripažinti, tam kad būtų galima pasikeisti. Užduotis grupės nariams sukurti savo kaukę, kuria jei dažniausia nešioja. Kaukėje turi atsispindėti: Ką manau apie save? Kaip aš save matau? Kaip jaučiuosi? Pasidarius kaukes, visi jas užsideda ir vyksta užduoties aptarimas. Kokį mano ir kitų elgesį lemia ši kaukė? Ar norėčiau tai keisti? Kaip ir kodėl turėčiau keisti savo kaukę?

Savybių saulė

Užduoties metu mokomasi išskirti teigiamas ir neigiamas asmenybės savybes, savikritiškai pažvelgti į save ir priimti kitų kritiką. Grupės narių paprašoma susirasti sau porininką, vėliau jiems išdalinami lapai su keturioms saulutėm. Lapo viršuje dvi saulutės, kurias reikia užpildyti pačiam. Ant vienos saulutės spindulių reikia surašyti savo savybes, kurios daro mane mėgstamą kitų, ant kitos saulutės spindulių surašyti savybes, kurios daro mane nemėgstamą kitų. Užpildžius virgūtinės saulutės, lapas perlenkiamas ir paduodamas savo porininkui. Porininkas nematydamas, kas parašyta virgūtinėse saulutėse turi užpildyti apatines. Ant vienos saulutės parašyti porininko savybes, kurios jį daro mėgstamą kitų, ant kitos saulutės savybes, kurios jį daro nemėgstamą kitų... Užpildžius visas saulutės, atsikeičiama lapais ir aptariamos visos surašytos savybės su porininku, o vėliau grupėje. Aptariant svarbu akcentuoti, kad daugelį savybių galima keisti kai yra tam noras ir pasiryžimas (ryšys su tema „Pokyčiai ir jų valdymas“).

Individuali užduotis „Kelionė laiku“

Ši užduotis skatina kūrybiškumą, reflektuoti savo patirtį įtvirtinti savo lūkesčius ir strategiškai planuoti. Grupei duodamos piešimo priemonės, laikraščiai, žirklys, klėjai, tušti piešimo lapai. Pradžioje, grupės narių paprašoma susikaupti ir pagalvoti apie save ir aplinką, kuri supa jį/ją prieš ateinant į projektą (Koks aš buvau? Ko norėjau? Kokiam pasaulyje gyvenau?). Vėliau pagalvoti apie save ir jį/ją supančią aplinką čia, dabar, atėjus į projektą (Koks aš esu būtent čia? Kokia yra projekto aplinka? Ko aš noriu iš projekto?). Tuos norus reikia padaryti ateities siekais ir pagalvoti kaip pasiekti, kad jie išsipildytų ir kaip projektas gali prisidėti prie to siekimo. Būtų gerai, kad dalyviai pasistengtų įvardinti nors tris žingsnius, kuriais sieks savo norų išsipildymo. Po apmastymo duodamos viso būtinos kanceliarinės priemonės ir paprašoma, kad kiekvienas grupės narys savo apmastymus išreikštų, pavaizduotų ant popieriaus, darant koliažus, piešiant. Savo kūrinyje reikia pavaizduoti tris apmaštomus laikotarpius, praeitis, dabartis ir ateitis, tai tarsi kelionė laiku. Baigus daryti darbelius, kiekvienas grupės narys pristato savo kūrinį paaiškina ką norėjo jame pavaizduoti, aptariama grupės nuomonė apie kūrinį. Kiti grupės nariai gali pasakyti kaip jie galėtų prisidėti siekiant, pristatančio darbelį žmogaus, norų išsipildymo.

Kas yra priekabavimas?

Išdėliojami lapai su užrašais «Sutinku», «Nesutinku» ir «Nežinau» trijose skirtingose kambario vietose. Skaitomi teiginiai kortelėse, grupė pasitarusi turi priklijuoti kortelę su teiginiais prie vieno iš trijų lapų. Teiginiai:

- Merginos, kurios rengiasi figūrą paryškinančiais drabužiais, tiesiog pačios to prašosi;
- Gali būti priekabaujama ne tik prie moterų, bet ir prie vyrų;
- Moterys, kurios sako, kad prie jų priekabaujama, tiesiog nori atkreipti dėmesį;

- Moteriai būti užkalbintai gatvėje yra komplimentas;
- Jei tau įgnybtų į užpakalį tai tik juokas.

Grupė skatinama aktyviai diskutuoti. Ar kas nors pakeis jų požiūrį? Ar yra dalyvių, kurie vieninteliai palaiko tam tikrą požiūrį? Kaip jie jaučiasi? Ar galima juos įtikinti pakeisti požiūrį?

Vėliau grupei pateikiama keletą tipinių priekabiavimo situacijų. Kiekvienai situacijai išanalizuoti grupė turi 15 min. Klausimai: Ar jūs žinote, kaip būtų galima išvengti priekabiavimo? Kaip jūs pats(i) galėtumėte įveikti priekabiavimą? Ką reikėtų daryti, kad priekabiavimas nebebūtų įprastas vyrų ir moterų tarpusavio bendravimo požymis?

Dvigubas trikampis

Lapo viršuje grupės nariai įrašo žodį «progresas», lapo apačioje - «degradavimas». Nupiešia lape du trikampius, kurių viršūnės suglaustos lapo viduryje. Trikampių susikirtimo taškas simbolizuoja dabartinę jų būseną. Viršutinėje piramidėje grupės nariai turi įrašyti tokį savo elgesį, kuris skatina juos tobulėti, daro juos stipresnius, tauresnius, padeda siekti tikslo, skatina juos progresuoti. Apatiniame trikampyje įrašo tas savybes arba aplinkos poveikį, kuris skatina juos degraduoti, eiti atgal, regresuoti, trukdo tobulėti. Tai tokie poelgiai, kuriais jie negali didžiuotis.

Atlikus užduotį, vyksta aptarimas: kurį trikampį užpildėte pirmiausia, kodėl?; kaip sekėsi atlikti užduotį?; kokie jausmai buvo ją atliekant? ką galvojate po šios užduoties? ir t.t.

DARBO PAIEŠKA

Daugiau nei keturis programos mėnesius veiklos ir temos buvo orientuotos į dalyvių bendrųjų įgūdžių lavinimą paskutinės šešios savaitės skirtos suteikti jiems teorinių bei praktinių žinių leisiančių (re)integrotis į darbo rinką ar grįžti į švietimo sistemą. Dvi savaitės skirtos supažindinti dalyvius su darbo paieškos metodais, internetinėmis darbo paieškos galimybėmis, pokalbio su darbdaviu specifika, mokomi rengti CV ir motyvacinį laišką ir kita. Darbo paieškos potėmės nagrinėjamos naudojant šiek tiek kitokius metodus nei prieš tai nagrinėtos temos – čia kur kas mažiau neformalaus ugdymo metodų (tačiau tai nereiškia, kad jie iš viso negalimi).

Žemiau keletas metodų, kuriuos galima naudoti šios temos nagrinėjimui. Didžioji dalis šios temos gali ir turi būti atskleista paskaitų bei pokalbių forma, todėl itin svarbu šiame etape į grupės susitikimus kviešti specialistus, kurie galėtų pristatyti potėmes bei atsakyti į dalyvių klausimus.

Darbo paieška internete

Dalyviai supažindinami su Lietuvos darbo biržos svetaine internete ir elektroninėms Darbo biržos paslaugoms: galimybė užsiregistruoti, peržiūrėti darbo pasiūlymus Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Taip pat supažindinami su darbo paieška įvairiuose interneto portaluose (www.cv.lt; www.cvmarket.lt; www.cvbankas.lt; www.cv-online.lt; www.karjeroscentras.lt; <http://skelbimas.lt/darbas>).

Po pristatymo vykdomos praktinės užduotys – dalyviai užsiregistruoja Lietuvos darbo biržos svetainėje ir susiranda kelis dominančius darbo pasiūlymus. Dalyviai užsiregistruoja viename iš nurodytų darbo paieškos ir susiranda kelis dominančius darbo pasiūlymus.

Aktyvi darbo paieška

Dalyviai (visi kartu) aptaria ir lape surašo, kaip elgiasi aktyviai darbo ieškantis •mogus. Ant kito lapo surašo kaip elgiasi pasyviai darbo ieškantis žmogus. Grupės nariai pakomentuoja tai, ką jie surašė lapuose. Tuomet diskutuojama: kokios yra pagrindinės aktyviai darbo ieškančio asmens charakteristikos? Kuo aktyviai darbo ieškantis žmogus skiriasi nuo pasyviai darbo ieškančio? Kaip šis elgesys lemia sėkmingą darbo paiešką?

Kiekvienas dalyvis sudaro savo įsidarbinimo planą (panaudoja aktyvius darbo paieškos metodus) ir jį pakomentuoja visai grupei bei išklauso kolegų pastabas ir pasiūlymus.

DARBO RINKOS POREIKIŲ PAŽINIMAS

Darbo paieška, darbo pobūdžio o tuo labiau profesijos ar kvalifikacijos pasirinkimas priklauso ne tik nuo asmeninių savybių bei pomėgių bet ir nuo rinkos poreikių. Šiame programos etape vyksta susitikimai su verslininkais bei darbdaviais siekiant padėti projekto dalyviams suprasti kokių specialybių darbuotojai yra paklausūs šiuo metu ir kokių darbuotojų paklausa numatoma ateityje, kokie yra įmonės steigimo ir valdymo pagrindai, ko darbdavys tikisi iš darbuotojo bei kaip planuoti karjerą ir elgtis pokalbio su darbdaviu metu. Kaip ir prieš tai buvusi, taip ir ši tema nereikalauja daugelio neformalaus ugdymo metodų, o diskusijų, svečių dalyvavimo ir motyvacijos įsitraukti į darbo rinką. Žemiau keletas metodų, kuriuos galima naudoti šios temos nagrinėjimui.

Aukcionas

Dalyviams pristatoma kokie veiksniai lemia profesijos pasirinkimą: asmeninės savybės, profesijos paklausumas, profesijos prestižas ir t.t. Po to išdalinamas «Prekių katalogas» - profesijos. Dalyviai pasitaria ir nusprendžia ką perka. Galima išleisti 1000 litų. Prekę-profesiją įsigyja daugiausia pinigų už ją pasiūliusi grupė. «Prekių katalogą» sudaro skirtingų profesijų ir karjerų ypatybės. Užduotis padeda dalyviams išskirti, jų manymu, aktualiausius veiksnius lemiančius profesijos pasirinkimą.

Po aukciono vyksta aptarimas kodėl pasirinko vieną ar kitą profesiją ar karjerą ir kokias asmenines bei technines žinias jį atitinka. Taip pat aptariama, koks dalyvių įsivaizdavimu yra šių specialybių poreikis darbo rinkoje.

Koks yra geras darbuotojas?

Dalyviams pristatoma tema paprašoma kiekvieno iš jų asmeniškai atsakyti ir užrašyti ant lapelio į šokius klausimus:

- *Kokio darbuotojo darbdavys nesamdytų?*
- *Kada, darbdavio manymu, darbuotojas vertas atlyginimo padidinimo?*
- *Kokios darbuotojo savybės darbdaviui patraukliausios?*
- *Kokiems darbuotojams sunkiausia adaptuotis kolektyve?*

Po to šie atsakymai aptariami grupėje, o vėliau esant galimybei ir su darbdavių ir/ar darbuotojų atstovais.

ĮVERTINIMAS IR ATSIŠVEIKINIMAS

Programos įvertinimas – dar vienas svarbus etapas, leidžiantis ne tik iš dalies išmatuoti programos sėkmę, bet ir suteikiantis progą dalyviams įvertinti savo vaidmenį programos metu bei pokytį, kurį atnešė programa. Kartu tai etapas leidžiantis projekto dalyviams atsiseikinti vieni su kitais, koordinatoriumi, NVO atstovais ir kt. Žemiau keletas metodų, kurie leidžia dalyviams įvertinti programą ir jos poveikį.

Grupės žemėlapių kūrimas

Grupės nariai kartu kuria piešinį-žemėlapi, kuriame turi atsispindėti šešių mėnesių grupės veiklą ir bendrai praleistą laiką. Atlikus užduotį, vyksta aptarimas:

Kokius įvykius grupė išskyrė ir kodėl? Kaip jautiesi atlikdama užduotį ir kodėl? Kokį pavadinimą duotumėte piešiniui? Kodėl? Kokia mintis buvo galvoje, darant piešinį?.

Voratinklis

Ant didelio popieriaus lapo nubraižomos dvi (vertikali ir horizontali) susikertančios tiesės. Į visas keturias puses nuo susikirtimo taško jos sugraduojamos nuo 0 iki 10. Prie sugraduotų atkarpų užrašoma po vertinimo kriterijų: pateisinti lūkesčiai; įdomios veiklos; teigiamas pokytis; geros programos techninės sąlygos (patalpos, užsiėmimų priemonės, kt.). Kiekvienas dalyvis turi įvertinti visus keturis kriterijus ir pažymėti taškeliu atkarpoje nuo 0 iki 10 (0 blogiausia, 10 geriausia), priklausomai nuo to kaip vertina kiekvieną iš kriterijų. Po to keturi taškeliai sujungiami tarpusavyje, kad sudarytų keturkampį (gali būti netaisyklingą). Ant to pačio lapo savo vertinimus sužymi visi dalyviai – taip susidaro voratinklis, kuris atspindi dalyvių programos vertinimą.

Žaidimas „Pagarbos žiburėlis“

Grupė susėda patogiai ratu, vienas iš dalyvių paima degantį žibintą arba žvakę. Turintis žibintą grupės narys išsako vieną grupės nario (bet kurio) savybę, kuri jam grupėje labiausiai patinka. Baigęs kalbėti, žibintą perduoda tam grupės nariui, apie kuri kalbėjo. Tai tęsiama, kol visi pasako bent po vieną jam(jai) patikusią savybę, arba tęsiama tol, kol išsenka savybės, kurias nariai norėtų pasakyti.

APŠILIMO BEI GRUPĖS DINAMIKOS METODAI

Programos metu svarbūs yra ne tik metodai leidžiantys interaktyvia forma pristatyti įvairius klausimus dalyviams, bet ir tie, kurie leidžia dalyviams apšilti, trumpam atsipalaiduoti nuo užduočių bei svarstomų temų ir paskatina ir pajvairina grupės dinamiką. Žemiau pateikiama keletas tokiu metodų.

Už lapukų!

Užduotis skirta pajudėti, teigiamai nusiteikti, apšilti. Visi sustoja ratu, į rato vidurį ant žemės padedami popieriaus lapeliai (jų vienu mažiau nei dalyvių). Visi dalyviai turi pradėti šokti grojant linksmai melodijai, kai vadovas pasakys «už ausyčių», visi dalyviai turi paimti už greta esančio ausies, kai pasakys «už nosyčių», visi suima greta esančio nosį ir pan., kai bus pasakyta «už lapukų» – reikės kuo skubiau paimti nuo žemės vieną lapelį. Kam neliks lapelio, tas iškris iš žaidimo. Iškritus vienam žaidėjui, vienas lapelis paimamas, kad būtų vienu lapeliu mažiau nei yra žaidžiančiųjų ir žaidimas tęsiamas kol liks vienas žaidėjas.

Kas? Su kuo? Kur? Ką veikė?

Užduotis padeda teigiamai nusiteikti, pakelia nuotaiką. Visi susėda ratu. Kiekvienas į rankas gauna po popieriaus lapelį ir rašiklį. Visi paslapčia, kitiems nerodydami, lapelio pačiame viršuje, parašo atsakymą į klausimą «Kas?», užlenkia porą kartų savo atsakymą ir paduoda lapelį kaimynui iš kairės, ir gauna kaimyno lapelį iš dešinės. Tada visi rašo atsakymą į klausimą «Su kuo?», vėl už lenkia lapelį ir perduoda. Taip atsakinėja į klausimus: kas? Su kuo? Kur? Kada? Ką veikė? Kas pamatė? Ką pasakė? Kas iš to išėjo? Kai kiekviename lapelyje jau yra parašyti atsakymai į visus klausimus, lapeliai dar kartą persiunčiami kaimynui, išlankstomi ir paeiliui skaitomi.

Grupinis masažas

Metodas padeda atsipalaiduoti po intensyvaus darbo, ugdo neverbalinio bendravimo įgūdžius. Grupės nariai stovi ratu, pasisukę šonu į vieną pusę, ne visai ištiestų rankų atstumu vienas nuo kito. Kiekvienas masažuoja priešais stovinti kaimyną taip kaip išmano. Masažuojamasis nekalba, tik ženklais ir judesiais duoda suprasti masažuotojui, kas jam yra malonu. Svarbu nepamiršti, kad „ne tik aš masažuojau, bet ir mane masažuoja“. Vėliau visi dalyviai sutartinai apsisuka ir tada masažuojamas tas, kuris tave masažavo, o tave masažuoja tas, kuri tu masažavai. Baigus masažą aptariami įspūdžiai, kokius pojūčius sukėlė masažas? Kaip tu, masažo metu, reagavai į kitus ir kaip reagavo kiti į tave?

3.4. (RE)INTEGRACIJOS PROGRAMOS PUSĖS METŲ MODULIO PAVYZDYS

Savaitė	Susitikimo Nr.	Tema	Susitikimo tipas	Susitikimo tikslas
I	1.	Projekto pristatymas. Susipažinimas	Grupės susitikimas	Pirmasis grupės dalyvių susitikimas tarpusavyje. Tikslas: pristatyti projektą ir jo tikslus bei veiklas dalyviams, o taip pat leisti dalyviams susipažinti
II	2.	Susipažinkime – susidraugaukime	Grupės susitikimas	Šio susitikimo tikslas dalyvių ir koordinatoriaus geresnis susipažinimas ir pasitikėjimo vieni kitais kūrimas
	3.	Pasidalinimas lūkesčiais ir baimėmis	Grupės susitikimas	Projekto dalyviai turi apmastyti ir atskleisti grupei savo lūkesčius ir baimes susijusias su projektu bei aptarti kaip pasiekti lūkesčius ir išvengti baimių
	4.	Bendravimo taisyklių nusistatymas	Grupės susitikimas	Projekto dalyviai turi kartu nusistatyti taisykles, kuriomis vadovausis bendraudami projekto rėmuose. Tokios taisyklės kaip pagarba vieni kitiems bei nesidalinimas informacija gauta iš kitų dalyvių labai svarbios kuriant dalyvių pasitikėjimą vieni kaitais bei projektu.
III	5.	Kaip jaučiamės prasidedant šiam projektui	Individualus susitikimas su dalyviais	Be susitikimų grupėje, svarbu esant poreikiui susitikti su projekto dalyviais individualiems susitikimams. Susitikimų metu svarbu įvertinti dalyvių savijautą projekto metu, kylančias problemas ir t.t. Tai taip pat geras metas atlikti tyrimą pagal naudojamą socialinio pokyčio vertinimo metodiką.
III	6.	Susipažinimas su I-ąja NVO (I)	Grupės susitikimas su NVO	Susitikimo tikslas – pristatyti NVO su kuria dalyviai kartu praleis du mėnesius bei jos atstovus. Vyksta pirminis susipažinimas
	7.	Susipažinimas su I-ąja NVO (II)	Grupės susitikimas su NVO	Susipažinimas tarp NVO atstovų ir dalyvių tęsiamas. Aptariama planuojama vykdyti programa, keliami tikslai ir uždaviniai

IV	8.	Lūkesčių nustatymas	Grupės susitikimas su NVO	Tikslas: kokius lūkesčius turi projekto dalyviai šiame etape, kokios temos iš planuojamų nagrinėti temų jiems įdomios, kokia NVO veikla juos domina, kodėl?
	9.	Bendravimo taisyklių nustatymas, pasiruošimas išvažiuojamajam susitikimui	Grupės susitikimas su NVO	Užtvirtinamos grupės bendravimo taisyklės, planuojama bei rengiamasi išvažiuojamajam susitikimui. Esant galimybėms projekto dalyviai turėtų būti įtraukiami į ateinančios susitikimo organizavimą, o taip pat kitų NVO organizuojamų renginių rengimą.
V	10.	Savęs pažinimas – nenutrūkstantis procesas	Išvažiuojamasis grupės susitikimas su NVO	Susitikimo tikslas atskleisti projekto dalyviams savęs pažinimo svarbą ir kelius kaip tai daryti. Savo jausmų, poreikių, troškimų ir baimių pažinimas – sugebėjimas jas suvokti ir mokymasis valdyti. Susitikimo metu dalyviai turi suvokti, kad daugelis atsakymų glūdi juose ir nuo savęs reikia pradėti jų ieškoti.
VI	11.	Individualūs susitikimai	Individualūs susitikimai su dalyviais	Labai svarbi koordinatoriaus darbo dalis – stebėti dalyvių elgseną projekto metu ir esant poreikiui suteikti papildomą pagalbą projekto dalyviams
	12.	Sveika gyvensena. Stresas ir jo valdymas	Grupės susitikimas su NVO	Tikslas: supažindinti dalyvius su sveikos gyvensenos svarba ir principais, padėti atpažinti stresą, stresines situacijas ir jas valdyti
VII	13.	Teigiamas savęs vertinimas	Grupės susitikimas su NVO	Tikslas: padėti dalyviams suvokti, kad nepriklausomai nuo gyvenime sutiktų negandų privalome save gerbti. Teigiamas savęs vertinimas – pirmas žingsnis pokyčių link.
	14.	Vertybės	Grupės susitikimas su NVO	Susitikimo metu verta aptarti tokias temas: Kokios mūsų vertybės? Kodėl? Kaip jos susiformavo? Ar vertybės galima keisti? Kaip vertybės priklauso nuo aplinkos kurioje esame?

VIII	15.	Bendravimo psichologija	Grupės susitikimas su NVO	Šis susitikimas yra įvadas į naują temų grupę – bendravimas, santykis su aplinka. Jo metu siekiama atskleisti dalyviams bendravimo psichologijos pradmenis. Aptariama skirtingi bendravimo modeliai bei jų rezultatai
	16.	Jausmų reiškimas ir pykčio valdymas	Grupės susitikimas su NVO	Sugebėjimas aiškiai reikšti jausmus – vienas iš svarbių įgūdžių. Šio susitikimo metu dalyviai mokomi atpažinti jausmus ir juos reikšti taip, kad nežeistų kitų bei padėtų aplinkiniams gėriaus suprasti save ir savo poreikius.
IX	17.	Socialinis bendravimas. Socialiniai vaidmenys	Grupės susitikimas su NVO	Susitikimo tikslas: pristatyti dalyviams kas yra socialiniai vaidmenys ir kaip tai pasireiškia mūsų gyvenime.
	18.	Individualūs susitikimai	Individualūs susitikimai su dalyviais	Susitikimai su dalyviais siekiant įvertinti dalyvių savijautą, projekto vertinimą, suteikti papildomą pagalbą jeigu ji reikalinga.
X	19.	Gyvenimas šeimoje rūpinimasis kitais	Grupės susitikimas su NVO	Esant galimybei dalyviai turėtų įsitraukti į išvažiuojamojo susitikimo organizavimą.
XI	20.	Neverbalinis bendravimas. Tsisveikinimas su I-ąja NVO	Išvažiuojamasis grupės susitikimas su NVO	Dalyviams pristatoma kas yra neverbalinis bendravimas, kūno kalba, pateikiama pavyzdžių bei principus, kuriais remiantis galima šią kalbą suprasti. Dalyviai įvertina buvimą su pirmąja NVO ir jos atstovais. Svarbu paskatinti dalyvius ir toliau palaikyti santykį su NVO ir jos atstovais.
XII	21.	Susipažinimas su II-ąja NVO (I)	Grupės susitikimas su NVO	Susitikimo tikslas – pristatyti NVO su kuria dalyviai kartu praleis du mėnesius bei jos atstovus. Vyksta pirminis susipažinimas

	22.	Susipažinimas su II-ąja NVO (II)	Grupės susitikimas su NVO	Susipažinimas tarp NVO atstovų ir dalyvių tęsiamas. Aptariama planuojama vykdyti programa, keliami tikslai ir uždaviniai
XIII	23.	Lūkesčių nustatymas	Grupės susitikimas su NVO	Tikslas: kokius lūkesčius turi projekto dalyviai šiame etape, kokios temos iš planuojamų nagrinėti temų jiems įdomios, kokia NVO veikla juos domina, kodėl?
	24.	Bendravimo taisyklių nustatymas, pasiruošimas išvažiuojamajam susitikimui	Grupės susitikimas su NVO	Užtvirtinamos grupės bendravimo taisyklės, planuojama bei rengiamasi išvažiuojamajam susitikimui. Esant galimybėms projekto dalyviai turėtų būti įtraukiami į ateinančios susitikimo organizavimą, o taip pat kitų NVO organizuojamų renginių rengimą.
XIV	25.	Darbo grupėje ypatumai. Grupės dinamika	Grupės susitikimas su NVO	Susitikime siekiama pristatyti projekto dalyviams grupės kaip vieneto koncepciją ir kaip tai įtakoja mūsų elgesį
	26.	Menas kalbėti, derybos, įtaiga	Grupės susitikimas su NVO	Menas kalbėti derybos ir įtaiga – kas tai yra iš kur kyla, kaip tai pasiekti ir kokia iš to nauda gyvenime.
XV	27.	Konfliktų valdymas	Grupės susitikimas su NVO	Konfliktai – neatskiriama žmonių grupės bendravimo dalis. Kada reikia jų vengti ir kaip? Kaip konfliktui neleisti pereiti į asmeninę neapykantą ir kaip juos valdyti?
XVI	28.	Pasitikėjimas ir pagalba	Grupės susitikimas su NVO	Gerai funkcionuojančios grupės (tokios kaip pvz. šeima, darbo kolektyvas) veikla remiasi pasitikėjimu ir pagalba. Kaip to siekti?
	29.	Lyderystė – privilegija ir atsakomybė	Grupės susitikimas su NVO	Lyderystė grupėje – kas ji ir ką ji reiškia. Skirtingos rolės grupėje – kaip ją pasirinkti ir išlaikyti? Kaip lyderiauti ir kaip padėti lyderiu?

XVII	30.	Pokyčiai, iššūkiai – stimulus eiti pirmyn	Grupės susitikimas su NVO	Susitikimo tikslas – padėti dalyviams suvokti pokyčių neišvengiamumą ir pažvelgti į juos ne kaip į grėsmę, o galimybę.
	31.	Įtampos būsenos. Konstruktivūs problemų sprendimo būdai	Grupės susitikimas su NVO	Susitikimu siekiama pristatyti dalyviams tipines žmonių reakcijas į pokyčius, iš to kylančią įtampą bei būdus kaip tai galima valdyti.
XVIII	32.	Priklausomybės ligos: kaip išmokti su jomis gyventi Depresija – pažink ir išmok nugalėti	Išvažiuojamasis grupės susitikimas su NVO	Susitikime dalyviams turi būti pateikiama informacija apie priklausomybės ligas, kaip jomis susergama ir kaip jos gydomos. Svarbu paskatinti dalyvius pasidalinti patirtimi, paremti vieni kitus jeigu to reikia.
XIX	33.	Individualūs susitikimai	Individualūs susitikimai su dalyviais	Susitikimai su dalyviais siekiant įvertinti dalyvių savijautą, projekto vertinimą, suteikti papildomą pagalbą jeigu ji reikalinga.
	34.	Seksualumas ir seksualinis elgesys	Grupės susitikimas su NVO	Kas yra leistinas seksualus elgesys, o kas ne? Kur yra riba ir kas ją nubrėžia? Kaip reaguoti į seksualinę agresiją? Kokio elgesio tikimės iš kitų ir kaip to siekti?
XX	35.	2 mėnesių bendravimo su II-ąja NVO įvertinimas	Grupės susitikimas su NVO	Tai laikas dalyviams ir NVO atstovams susėsti ir kartu įvertinti praleistą laiką. Svarbu, kad šio susitikimo metu visi dalyvaujantys būtų kiek galima atviri, tačiau kritika nežeistų vieni kitų.
	36.	Atsisveikinimo vakarėlis	Grupės susitikimas su NVO	Neformalioje aplinkoje, neformalus bendravimas. Labai svarbus etapas, kuriuo siekiama paskatinti dalyvius bei NVO atstovus nenutraukti ryšių ir toliau bendrauti. Dalyviai taip pat gali būti paskatinti ir toliau dalyvauti NVO veikloje, nurodant konkrečius žingsnius, kuriuos turi padaryti

XXI	37.	Darbo paieškos metodai. Internetinės darbo paieškos galimybės	Grupės susitikimas su darbo biržos atstovais	Darbo paieškos metodai – kur ir kaip ieškoti darbo. Darbo paieška internete – pagrindinės darbo paieško svetainės ir kaip jomis naudotis.
	38.	CV ir motyvacinio laiško rengimas	Grupės susitikimas su darbo biržos atstovais	CV ir motyvacinio laiškas – būtini darbo paieškos elementai. Susitikime turi būti pristatomos pagrindinės CV ir motyvacinio laiško rengimo taisyklės bei jiems keliami reikalavimai
XXII	39.	Pokalbis su darbdaviu	Grupės susitikimas su darbdavių atstovu	Pokalbio su darbdaviu specifika – kaip tai vyksta, kodėl, kokios yra pagrindinės taisyklės ir ko reikėtų vengti
	40.	Dirbantis moksleivis	Grupės susitikimas su suaugusiųjų švietimo įstaigos atstovu	Kaip suderinti mokslą ir darbą? Ko, kur ir kaip mokytis? Kaip pasirinkti ką mokytis ir kas gali padėti? Ir svarbiausia kodėl mokytis?
XXIII	41.	Darbo rinkos poreikiai. Ko darbdavys tikisi iš darbuotojo	Grupės susitikimas su darbdavių atstovu	Kokie yra darbo rinkos poreikiai – į tai reikėtų atsižvelgti renkantis specialybę. Kokio elgesio ir kokių savybių tikisi darbdavys iš darbuotojo ir kodėl?
	42.	Karjeros planavimas	Grupės susitikimas su darbdavių atstovu	Kas yra karjeros planavimas ir kodėl tai svarbu? Į kokius aspektus reikėtų atsižvelgti planuojant karjerą? Kaip tai daroma ir kas gali padėti?
XXIV	43.	Įmonės steigimo ir valdymo pagrindai	Grupės susitikimas su verslininkų atstovu	Verslininkų atstovai turėtų pristatyti dalyviams įmonės steigimo pagrindus, savo verslo privalumus ir trūkumus bei rekomenduoti dalyviams kur kreiptis ir ką daryti jeigu jie steigtų savo verslą.
XXV	44.	Pusės metų programos įvertinimas – ką aš gavau	Grupės susitikimas	Susitikimo tikslas įvertinti visą programą ir jo naudą kiekvienam iš dalyvių. Svarbu, kad dalyviai pasidalintų su kitais savo gerais ir blogais vertinimais, žinom vieni kitų nežeidžiant. Tai etapas, kai dalyviai gali įvertinti koordinatorių ir kitus projekte dalyvavusius asmenis.

	45.	Ką darysiu toliau	Gruopės susitikimas	Kiekvieno iš dalyvių pasidalinimas su kitais, kokių pokyčių jis/ji sieks pasibaigus šiam projektui. Svarbu padėti dalyviams suprasti, kad jie ir toliau gali vienas kitą remti šiame kelyje.
XXVI	46.	Individualūs susitikimai	Individualūs susitikimai su dalyviais	Susitikimų metu svarbu įvertinti dalyvių savijautą besibaigiant projektui, kylančias problemas ir t.t. Tai taip pat geras metas atlikti tyrimą pagal naudojamą socialinio pokyčio vertinimo metodiką.
	47.	Ačiū, buvo smagu kartu – atsisveikinimo vakarėlis	Grupės susitikimas su visais projekte dalyvavusiais NVO atstovais ir kt.	Atsisveikinimo vakaras su visais prie programos prisidėjusiais asmenimis. Svarbu, kad dalyviai suprastų, jog tik nuo jų priklauso ar išlaikyti užsimezgusius ryšius ir kaip panaudoti gautas žinias ir įgūdžius.

4. Sėkmės istorijos

Keletas projekto sėkmės istorijų. Dalyvių vardai pakeisti.

Aneta, 22m. Į projektą atėjo iš darbo biržos. Buvo baigusi 10 klasių, specialybės neturėjo. Pradžioje, jaukėsi nedrąsiai. Vėliau paaiškėjo, kad šeimoje mergina nuolat buvo žeminama patėvio, mama neužtardavo. Pabaigusi 10kl. ji pabėgo iš namų. Santykiai su mama nutrūko. Po kurio laiko susituokė su savo vaikinui, išsikėlė gyventi į nepažįstamą miestą. Vyras įsidarbino, o Aneta jautė nuolatinę baimę, kad gali būti pažeminta, todėl nesiryžo niekur mokintis ar dirbti. Vyras ją privertė užsiregistruoti Darbo biržoje, iš kur ji pateko į projektą. Ji buvo nuolat skatinama ateiti į individualias konsultacijas ir spręsti iškilusias problemas. Aneta su vyru jautė priklausomybę nuo vyro tėvų, kurie ją laikė nepilnaverčiu žmogumi. Vyro tėvai įtakoją jų kasdienį gyvenimą; jie jautė iš tėvų pusės nuolatinį spaudimą, privalėjo rūpintis jaunesniu vyro broliu, kuris studijavo. Aneta laukėsi. Įpusėjęs projektui Ji įgavo pasitikėjimo savimi, suprato, kad ir ji turi savo poreikių, įstojo į suaugusių mokyklos 11kl., tvirtai apsisprendė dėl specialybės pasirinkimo, abu su vyru tapo Raudonojo kryžiaus savanoriais. Įgavusi pasitikėjimą savimi, Aneta sugebėjo pasipriešinti vyro tėvų spaudimui į grupės susitikimus atsivesdavo ir savo vyrą. Projektui baigiantis, kaip jie patys teigia, atgautas pasitikėjimas savimi padėjo „išsilaisvinti“ iš tėvų priklausomybės, susirasti naujų draugų, buvo atstatytas santykis tarp poros, uošvių bei Anetos vyro brolio: jie atsisakė tėvų funkcijų broliui ir pradėjo gyventi savo šeimos gyvenimą. Gimus vaikeliui Anetos gyvenime įvyko vienas didžiausių „lūžių“ jos gyvenime – ją pavyko susitaikyti su mama po trijų tylos metų.

Linas 18m. Į projektą atėjo siųstas pataisos inspekcijos. Vaikinas buvo uždaras, nekalbus, sunkokai bendraujantis. Namuose pas Liną buvo siaubingos sąlygos, todėl jis stengdavosi kuo daugiau laiko praleisti už namų ribų. Visi Lino draugai buvo arba iš kiemo arba iš pataisos inspekcijos. Linas ypač aktyviai lankydavosi individualiose konsultacijose, kurių metu buvo sprendžiamos jo asmeninės problemos.

Projektui baigiantis Linas tapo grupės „siela“, kuris labai aktyviai įsijungė kaip savanoris į Raudonojo kryžiaus veiklą, susirado naujų draugų ir bendraminčių. Didžiausia Lino pergalė, kaip jis pats teigia, Teismo sprendimas, kur Linas buvo charakterizuotas teigiamai, jam nutrauktas namų areštas po 20 val. bei panaikintas teismo sprendimas. Šiuo metu Linas džiaugiasi, kad nebeturi etiketės „teistas lygtinai“. Jis yra vienas aktyviausių savanorių, kuris dalyvauja ir padeda vesti seminarus, užsiėmimus. Šiuo metu jis atlieka praktiką, dirba ir ruošiasi laikyti baigiamąjį specialybės egzaminą.

Rapolas 23 m. Į projektą atėjo iš darbo biržos. Vaikinas jau daugiau nei 5 metai vartojo narkotikus, kuriuos bandė mesti išvažiuodamas į Čekiją – nelegalaus darbo ir „poilsio“ stovyklą. Deja, nelegalių darbuotojų gamykloje narkotikai buvo paplitę dar labiau nei gimtojo miesto gatvėse. Po metų grįžęs į Lietuvą vaikinas jau buvo tapęs nedarbingu, o prasaręs namiškiams apie priklausomybę liko ir be namų.

Po sistemingos 3 savaičių veiklos projekte, – prisipažino, jog motyvaciją darbui bei mokslui įgijo, tačiau dėl priklausomybės narkotikams yra visiškai nedarbingas. Per mėnesį laiko Rapolui buvo rasta galimybė nemokamai gydytis vienoje iš reabilitacijos bendruomenių. Reabilitacijos centre jis puikiai sveiko, palaikė ryšius su grupe. „Vieną minutę mažiau apie pasitraukimą į nebūtį, nes neturėjau nieko, net kūnas jau nemano.. o štai po mėnesio rašau gyvenimo planą, kuriu siekius, trokštu grįžti, susirasti merginą, darbą, namus.. tai brangiausia dovana, kurią gavau“

Šiuo metu Rapolas dirba vieno reabilitacijos centro vadovu bei nuo rugsėjo planuoja mokytis socialinio darbuotojo specialybės.

Kostas 21 m. Turintis bendravimo sutrikimu, buvo prievarta išvežtas dirbti i Vokietija, kur praleido metus, kol galu gale kaip nelegalus darbuotojas atsidūrė Vokietijos kalėjime bei buvo deportuotas i Lietuva. Grįžęs pateko vienos iš miesto NVO akiratin, kuri ir rekomendavo jį EQUAL projektui. Ateidamas i projektą Kostas norėjo išspręsti bendravimo problemas, įgyti bendravimo įgūdžių, susirasti draugų ir užimtumo. Vaikinas tebaigęs 9 klases.

Per keletą savaičių vaikinukas ėmė lankyti profesinio rengimo kursus. Įgijo pasitikėjimo savimi, išmoko reikšti savo jausmus bei mintis, sužinojo, jog tokiu kaip jis yra daugiau, kad yra palaikomas ir skatinamas. Įgijo nauju draugu, kurie iš jo nesišai-po, noriai bendrauja, dalijasi patirtimi ir įspūdžiais kartu su juo. Projekte išmoko racionaliai ir koncentruotai reikšti mintis, rašyti CV, išmoko patraukliai prisistatyti darbdaviui. Be to projekte įgavo įgūdžių kaip kovoti su savo kompleksais, kaip išvengti stresiniu, depresiniu situacijų, kaip susitvarkyti su nerimu bei užplūstančia vienatve, kaip išgyventi nesėkmes, kaip reikšti džiaugsmą, kaip užkalbinti nepažįstamą žmogų, kaip pradėti pokalbi, empatinių įgūdžių, kaip kovoti su psichologi-niu smurtu. Šiuo metu vaikinas dirba pagalbinius darbus geležinkelio stotyje, baigia profesijos kursus, ketina toliau dirbti pagal įgyta profesija, o rugsėjį tęsti nutrauktus mokslus. Vaikinas po truputi nusistato tikslus ateičiai bei kelius, kaip jų ketina siekti. Vis dažniau užsimenta grupei apie patirti Vokietijoje ir ten patirta smurtą. Palaipsniui mokosi gyventi su savo sena patirtimi ir kurti nauja ateiti, tokia, kokios nori pats.

Tomas 23 m. I projektą patekęs iš regiono pataisos inspekcijos. Keletą kartu teistas vaikinukas buvo itin arkaus būdo. Turi gerokai vyresne drauge bei mažą sūnelį. Santykiai naujoje šeimoje nesiklostė. Atėjęs į projektą tepasakė: „Nusibodo muštis, nusibodo bastytis gatvėmis, nusibodo gyvenimas be ateities, viskas nusibodo“.

Projekto metu vaikino pažiūros ėmė keistis. Vaikinas ėmė tiksliai vykdyti projekto grupes užsiėmimų metu aptariamas „gyvenimo instrukcijas“. Laikiniai persikraustė iš konfliktiškos šeimos gyventi atskirai, nutraukė ryšius su sėbrais (nesakyda-mas, kur jis šiuo metu yra), kad turėtų, ką veikti dienomis, ėmė lankyti profesijos kursus. Prabėgus porai mėnesių, jo pokyčiai ėmė reikštis ir jo asmeninėse savybėse. Žinoma, atsiskyrimą nuo senojo pasaulio lydėjo konfliktai su draugais, senos sąskaitos su policija bei teisėsauga taip pat lydėjo tartum sąžinės priekaištas, tačiau vaikinas nesuklupo. Inkile sunkumai tapo tarsi stimulu dar labiau stengtis. Grupės nariu ir vadovu palaikomas vaikinas ryžtingai siekia pakeisti gyve-nimo sąlygas. Lanko išlaiko savo sūnų, tačiau konfliktu alinamoje šeimoje kol kas negyvena. Palaipsniui su grupės pagalba atsikrato pykčio, keršto troškimo, stengiasi paeiti nustumti taip toli, kad ji nebeįtakotų jo sprendimu. Projekte surasti nauji draugai padėjo palikti praeityje senuosius. Turėtą nelegalų darbą iš kurio buvo išmestas vaikinas pakeitė gerai apmokama legalų darbą vienoje iš eksporto firmų, taip pat baigė profesijos kursus, įgijo profesiją. Neatmeta galimybes susitvarkius asmenini gyvenimą tęsti mokslus bei grįžti i 6 klase.

Gerda 25 m. Gyveno kaime su sugyventiniu, kuris keletą savaičių per mėnesį grįždavo visiškai girtas ir mušdavo ją bei tyčiodavosi. Mergina iš daugiavaikes skurdžios šeimos neturėjo galimybės prašytis pagalbos savo namuose.

Patekusi į projektą mergina įgavo pasitikėjimo savimi ir tvirtybės. Sužinojo, jog ja gina įstatymas, kad yra daug institucijų, kurios gali padėti jai ir jos 2 metuku kūdikiui. Mergina persikraustė į miestą su vaiku, į moterų krizių centrą. Ėmė lankyti profesijos kursus. Susitvarkė socialines pašalpas, apie kurias iki tol nebuvo ne girdėjusi. Išdrįso netgi kreiptis i teismą dėl alimentų išieškojimo. Mergina baigė kursus ir pradėjo dirbti vienoje miesto įmonių. Kreipėsi į suaugusiųjų mokymo centrą ir jau tęsia mokslus 10-oje klasėje. Galvoja apie nuosava busta. Surado vaikučiui darželį.

