

Socialinė aprėptis



MOKYMO VADOVAS Nr. 8

SOCIALINĖ APRĖPTIS



PARTNERSHIP

COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION

JAUNIMO MOKYMAS
www.training-youth.net

Socialinė aprėptis „T-kit“

Sveiki atvykę į „T-Kit“ seriją

Kai kurie iš jūsų tikriausiai galvojate: ką reiškia „T-kit“? Mes galime pasiūlyti mažiausiai du atsakymus. Pirmasis yra toks pat paprastas kaip ir visa angliška šio termino versija: „Training Kit“¹. Antrasis labiau susijęs su šio žodžio skambesiu, kuris anglų kalboje primena „Ticket“², o tai yra vienas iš dokumentų, kurio mums paprastai reikia rengiantis keliauti. Taigi viršelyje matote mažą veikėją, vardu Spifis, laikantį traukinio, kuriuo keliausime ieškoti naujų idėjų, bilietą. Mes šį „T-kit“ išvaizduojame kaip įrankį, kuriuo kiekvienas mūsų gali naudotis darbe. Mes norėtume kreiptis į jaunimo darbuotojus ir mokytojus bei pasiūlyti jiems teisinius ir praktinius įrankius, kuriais jie galės naudotis mokydami jaunus žmones.

„T-kit“ serija – tai vienu metų bendrų pastangų rezultatas. Kolektyvą sudarė įvairių kultūrų, profesijų ir organizacijų atstovai. Norėdami sukurti aukštos kokybės leidinius, kurie tenkintų tikslinės grupės poreikius, be to, atsizvelgtų į kiekvienos temos nagrinėjimo būdų įvairovę Europoje, bendradarbiavo jaunimo mokytojai, jaunimo lyderiai nevyriausybinėse organizacijose ir profesionalūs rašytojai.

Šis „T-kit“ yra dalis keturių leidinių serijos, pirmą kartą išleistos 2000 metais. Vėliau serija bus papildyta naujais leidiniais. Tai – vienas iš Europos Komisijos ir Europos Tarybos „Jaunimo darbuotojų rengimo partnerystės programos“ produktų. Šių dviejų institucijų partnerystė ne tik davė šiuos „T-kit“, tačiau pasitarnavo ir kitose srityse: mokymo kursai, žurnalas „Coyote“ ir dinamiškas tinklalapis.

Norėdami daugiau sužinoti apie partnerystės eigą (naujos publikacijos, pranešimai apie kursus ir pan.) arba parsisiųsti elektronines „T-kit“ versijas, apsilankykite Partnerystės tinklalapyje www.training-youth.net.

Europos Tarybos leidyba
F-67075 Strasbūras, Cedex

© Europos Taryba ir Europos Komisija, 2003 m. birželio mėn.

Šiame dokumente nebūtinai atspindimas oficialus Europos Komisijos arba Europos Tarybos, jų valstybių narių arba organizacijų, bendradarbiaujančių su šiomis institucijomis, požiūris.

Šio mokymų vadovo vertimą į lietuvių kalbą patvirtino Europos jaunimo mokymų partnerystės programa, jungtinis Europos Tarybos ir Europos Komisijos projektas. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos prisiima atsakomybę už tikslų jo vertimą.

The Lithuanian translation of this T-Kit was authorised by the Partnership Programme on European Youth Training, a joint project of the Council of Europe and the European Commission. The Lithuanian State Council for Youth Affairs assume responsibility for the accuracy of the translated text.

Vertė: Ingrida Vičiulytė, Evelina Steponaitytė

¹ Mokomosios medžiagos rinkinys (angl.).

² Bilietas (angl.).



T-Kit
Socialinė aprėptis

**„T-kit“ serijos koordinavimas,
turinio ir dėstymo priežiūra**

Balázs Hidvéghi (*patarėjas mokymų klausimais*)

Sekretoriatas

Dianna Osayande (*administratorė*)
Laetitia Pougary (*tinklalapio administratorė*)

Šio „T-kit“ redaktorius

Tony Geudens

Viršelio dizainas ir Spifis

„The Big Family“

Šio „T-kit“ autoriai (*taip pat žr. paskutinį puslapį*)

Tom Croft
Veronique Crolla
Benoît Mida-Briot

Šio leidinio medžiagą galima naudoti tik nekomerciniais švietimo tikslais, nurodant šaltinį.



**Europos Taryba
DG IV
Jaunimo ir sporto direktoratas**

Strasbūro Europos jaunimo centras
30 Rue Pierre de Coubertin
F-67000 Strasbourg, Prancūzija
Tel. +33-3-8841 2300, faks. +33-3-8841 2777

Budapešto Europos jaunimo centras
Zivatar ucta 1-3
H-1024 Budapest, Vengrija
Tel. +36-1-2124078, faks. +36-1-2124076

**Europos Komisija
DG Mokslas ir kultūra
Skyrius D5: Jaunimo politika ir programos**

Rue de la Loi, 200
B-1049 Brussels, Belgija
Tel. +32-2-295 1100, faks. +32-2-299 4158



Turinys

Europos Sąjungos institucijų pratarmė	7
1. Įžanga	9
1.1 Europos ateitis: jaunimas, jaunimo aprėptis ir dalyvavimas	9
1.2 Bendros veiklos vertė ir išskylantys sunkumai	10
2. Sąvokos	13
2.1 Sudėtingi žodžiai	13
2.2 Ką mes priskiriame „mažiau galimybių turinčiam jaunimui“?	14
3. Kaip pasiekti visus?	17
3.1 Kliūtys ir problemos	17
3.2 Kodėl jaunimas nori dalyvauti veikloje?	19
3.3 Motyvacija	21
3.4 Mėgstama veikla	23
4. Jaunimo bendruomenės	27
4.1 Jaunimo bendruomenės	27
4.2 Partnerystės pradžia	30
4.3 Įvairūs veiklos kontekstai	36
5. Neformalus ugdymas – kaip įrankis įtraukti visus į veiklą	37
5.1 Neformalus ir formalus ugdymas bei profesinis mokymas	37
5.2 Jaunimo darbas su mažiau galimybių turinčiu jaunimu	39
6. Praktinis jaunimo darbas siekiant pritraukti daugiau jaunimo	41
6.1 Moralinis veidas	41
6.2 Planavimas	42
6.3 Pasitikėjimo igijimas	44
6.4 Pasitikėjimo savimi analizė	45



7. Kiti metodai ir būdai	49
7.1 Lygiųjų mokymas	49
7.2 Sutarčių sudarymo metodika	51
7.3 Konfliktų valdymas	53
8. Pratybos	57
8.1 Mažiau galimybių turintis jaunimas	58
8.2 Socialinės atskirties pajutimas	69
8.3 Pasitikėjimo kitais ir savimi augimas	83
8.4 Konfliktų valdymas.....	89
8.5 Partnerystės pradžia	96
8.6 Lygiųjų mokymas	100
9. Bibliografija	105
10. Apie autorius	109



Europos Sąjungos institucijų pratarmė

Aprėptis: Europos Komisijos perspektyva

Europos Komisija ir nacionalinės Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūros nuolat įgyvendina „Mažiau galimybių turinčio jaunimo dalyvavimo Europos Sąjungos programoje „Jaunimas“ strategiją“. Ši strategija yra skirta tai didelei daliai Europoje gyvenančio jaunimo, kuris neturi galimybės dalyvauti tarptautinėje veikloje dėl to, kad susiduria su daug kliūčių arba dėl to, kad jaunimo darbuotojai ar mokytojai yra nepakankamai pasiruošę padėti jiems dalyvauti programose. Apibrėžimas „mažiau galimybių turintis jaunimas“ nusako priežastis, kodėl jaunimas nedalyvauja, tačiau svarbu pažymėti, kad šiuo apibrėžimu mes nesiekiamo pasmerkti šios jaunimo dalies. Nedalyvavimo priežastys gali būti socialinės-ekonominės, kultūrinės ar geografinės, taip pat tai gali būti fizinė ar protinė negalia. Mes siekiame, kad iki 2003 m. kuo daugiau mažiau galimybių turinčio jaunimo dalyvautų „Jaunimo“ programoje, taip pat norime, kad ir kiti susiję projektai būtų aktyviai įgyvendinami. Įvairios „Jaunimo“ programos paprogramės sukuria daug galimybių mažiau galimybių turinčiam jaunimui dalyvauti jose (pavyzdžiui, vykdomi trumpalaikiai Europos savanorių tarnybos projektai (Veiksmai Nr. 2), Jaunimo grupių iniciatyvų projektai, kuriuos kuria ir įgyvendina jaunų žmonių grupės (Veiksmai Nr. 3). Šios tikslinės grupės projektams skiriamas papildomas finansavimas. Pritraukimo strategija apibrėžia tokias sritis kaip informacijos teikimas, motyvavimas, mokymas, organizacijų bendradarbiavimas, nacionalinių jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūrų bendradarbiavimas mažiau galimybių turinčio jaunimo pritraukimo srityje; dalijimasis gerosios praktikos žiniomis ir jų pritaikymas, kokybės stebėseną. Be to, tokie mokymo būdai kaip „SALTO-youth“, „Jaunimo“ darbuotojų apmokymai ir šis „T-kit“ taip pat skatina mažiau galimybių turinčio jaunimo pritraukimą. Šiame „T-kit“ pateikiamos svarbios rekomendacijos, juo siekiame kurti Europą, kurioje aktyviai dalyvautų nepalankiomis tobulėti ir pažinti sąlygomis gyvenantis jaunimas.

Pierre'as Mairesse'as

Pasikeitimų strategija: Europos Tarybos nuomonė

Jei kuris nors vienas iš po Didžiosios Prancūzijos revoliucijos paskelbtų pagrindinių idealų – laisvės, lygybės ir brolybės – neišliko iki paskutinio praėjusio šimtmečio dešimtmečio tai, be abejo, buvo lygybė. Postmodernistinėje visuomenėje individualizmas ir išskirtinumas yra masiškai propaguojami, o tokia socialinė vertybė kaip solidarumas šiandien labiau primena atgyveną iš praeities. Pagrindinis Europos Tarybos kampanijos, nukreiptos prieš rasizmą, antisemitizmą, ksenofobiją ir netoleranciją, šūkis yra „Visi skirtingi – visi lygūs“. Tai reiškia, kad tai, ką iki šiol laikėme nenuginčijamu faktu, jog lygybė ir skirtingumas yra du to paties reiškinių poliai, tapo iškreipta, ir šiuo metu klesti nelygybė ir skirtingumas. Taip įvyko ne tik dėl trumpalaikio nepakankamo politinės sistemos dėmesio socialinės paramos sektoriui, bet tapo ir nauja valdžios teisėtumo praktika, taigi iškilo grėsmė socialinio susitelkimo, lygybės ir teisybės principams. Šio reiškinių požymius mes visi gerai žinome ir pastebime tarp jaunimo pastaruoju metu išsiplėtusioje Europos Sąjungoje. Tai – aukštas nedarbo lygis, galimybės mokytis sumažėjimas daugelyje valstybių, taip pat marginalizacija, socialinė atskirtis ir diskriminacija. Kai kalbame apie tai, kad tarp 45 Europos Tarybos valstybių narių yra ženklūs ekonominiai, socialiniai ir politiniai skirtumai, galime taip pat pastebėti, kad ištisi geografiniai Europos regionai nedalyvauja priimant sprendimus.

Jaunimo politika propaguoja socialinę aprėptį ir galimybes. Kur šios sąlygos yra garantuotos, ten veikia ir atitinkamos strategijos, tačiau to paties negalima pasakyti apie aplinką, kur jų nesama. Galima rasti daug įvairių priežasčių (pradedant nuo karinių konfliktų, politinių, ekonominių pasikeitimų ir ekonominių krizių), kodėl jaunimas Europoje patiria trumpalaikius ar vidutinės trukmės socialinius skirtumus ir turi skirtingas perspektyvas, tačiau dėl to negalime pamiršti pačių pagrindinių Europos visuomenės vertybių – socialinės teisybės ir lygių galimybių. Turime sutelkti jėgas ir įveikti sunkumus, kurie lėmė šių nepalankių situacijų atsiradimą, tačiau joks sprendimas negali būti priimtas prieš tai jo



T-Kit
Socialinė aprėptis

detaliai neišanalizavus. Be politinių ir socialinių veiksmų, jaunimas savo asociacijose ir bendruomenėse su draugais ir bendraamžiais turės prisidėti prie geresnio pasaulio kūrimo. Šios pastangos – tai dalyvavimas ir aktyvus pilietiškumas. Jaunimas privalės „užimti“ Europinę erdvę ir turės priversti kitus išgirsti jų nuomonę bei atstovauti savo interesams. Viso to jiems dar teks išmokti. Mokymasis ir dalyvavimas yra glaudžiai susiję. Socialinės aprėpties „T-kit“ yra daugiau nei tik paprastas mokymo instrumentas. Tai – vienas iš pasikeitimo strategijos pagrindų.

Peteris Lauritzenas

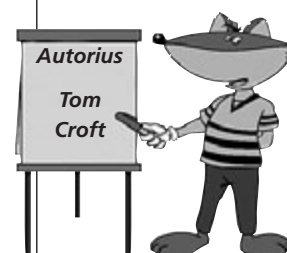


1. Įžanga

1.1 Europos ateitis: jaunimas, jaunimo aprėptis ir dalyvavimas

„Europos Sąjunga turi tapti demokratiškesnė, skaidresnė ir efektyvesnė. Trys pagrindiniai Europos Sąjungos uždaviniai yra šie: įtraukti piliečius, pirmiausia jaunimą, į Europos ir Europos Sąjungos institucijų kūrimo procesą...“

Ištrauka iš Laekeno Deklaracijos (Europos Sąjungos Europos Tarybos viršūnių susitikimas 2001 m. gruodžio mėn. Belgijoje)



Naujo tūkstantmečio pradžioje Europos Taryba ir Europos Sąjunga bei jos piliečiai sparčiai artėja prie dar vieno kritinio taško jų istorijoje.

Tolesnė Europos Sąjungos plėtra, pavyzdžiui, didžiulės politinės, ekonominės ir socialinės permainos, neišvengiamai iškels naujų iššūkių visam žemynui. Europos piliečiai kuo toliau, tuo labiau nusivilia Europos politinėmis ir administracinėmis institucijomis. Dažnai šiuo sąsajos trūkumu bandoma pateisinti, tarkim, menką rinkėjų dalyvavimą rinkimuose arba tai, kad daug rinkėjų nacionaliniuose referendumuose balsavo prieš integraciją į Europos Sąjungą. Vienas pagrindinių uždavinių yra iš pagrindų pakeisti šį neigiamą nusistatymą ir suartinti Europos Sąjungos institucijas bei Europos piliečius.

Nepaisant to, šie uždaviniai parodo, kokios beribės yra Europos ir jos gyventojų galimybės. Mes turime galimybę kartu sukurti taikią Europą, pagrįstą pagarba, žmogaus teisių apsauga ir naujomis demokratijos formomis, kurios gali suartinti Europos institucijas ir Europos piliečius.

Tačiau svarbiausia, kaip tai pabrėžiama Laekeno Deklaracijoje, yra tai, kad Europos jaunimas turės įgyvendinti šią suvienytos, taikios ir teisingos Europos viziją. Tai, kad politikai svarsto jaunimo klausimą, taip pat parodo, jog Europoje keičiasi politinis mąstymas ir daugiau dėmesio skiriama jaunimo politikai bei jaunimo veiklai. Europos Sąjungos programa „Jaunimas“, visuomenei prieinamos ataskaitos apie jaunimo padėtį ir mokymai, kurie yra rengiami Europos Tarybos jaunimo centruose, yra tik keli šios naujos tendencijos pavyzdžiai.

Jaunimas tvirtai ir tinkamai dalyvauja priimant politinius sprendimus Europoje, kasdien jie vaidina vis svarbesnį vaidmenį. Tačiau kyla klausimas: koks yra ryšys tarp to ir jaunimo socialinės aprėpties. Atsakymas į šį klausimą paaiškėja, kai atidžiau panagrinėjame jaunimo dalyvavimo idėją.

Jaunimo dalyvavimo visuomenėje, ypač pilietinėse ir politinėse visuomeninėse organizacijose, idėja pastaruoju metu yra vis labiau propaguojama. „Dalyvavimas“ šiame kontekste suprantamas kaip daugiau nei susitikimai su jaunimo atstovais ir pokyčių bei iniciatyvų, kurios turės įtakos jų gyvenimui ir paveiks jų ateitį, aptarimai. Jaunimo „dalyvavimas“ – tai Europos jaunimo atstovų veikla įvairiose srityse. Tai ir yra šios problemos esmė.

Siekiant, kad jaunimo dalyvavimas turėtų teigiamos įtakos visuomenei, jaunimui reikia suteikti visas galimybes ir priemones, kad jie galėtų naudotis savo teise dalyvauti. Svarbu, kad mažiau galimybių turintis jaunimas dalyvautų ir galėtų matyti savo indėlį. Tai yra jų, kaip jaunimo, pagrindinė teisė. Tačiau tai priklauso nuo vidinių etinių normų, nustatančių, kaip išvengti dalies jaunimo atskirties ar pripažinti skirtingumą vertę. Mažiau galimybių turinčio jaunimo dalyvavimas – tai pagrindinis demokratijos ir visuomenės sveikatos rodiklis. Būtina, kad pažeidžiamiausio ir labiausiai marginalizuoto jaunimo nuomonė būtų išgirsta, nes jo indėlis, perspektyva ir žinios yra neįkainojamos ir unikalios kuriant geresnę ateities visuomenę. Tas jaunimas, kuris gyvena sudėtingiausiomis sąlygomis ir turi mažiausiai užtikrintą ateitį, iš tiesų gali atskleisti mums Europos lygybės, teisingumo ir taikos esmę bei parodyti būdą, kaip siekti šių vertybių. Tačiau tam būtina visų pirma suteikti jiems galimybę dalyvauti.



Nors tiesiogiai bendraudami su jaunais žmonėmis, kurie yra socialiai atskirti, mes galime geriau suprasti šio reiškinio priežastis, jos yra gana sudėtingos ir painios. Jauni žmonės, kurie išgyvena pačias sudėtingiausias situacijas, jaučia poreikį susitikti su kitais draugiškoje, ramioje ir saugioje aplinkoje. Jie taip pat pabrėžia, kaip svarbu turėti galimybę prisidėti prie bendros veiklos, dalyvauti jungtiniuose projektuose, kuriuose taip pat dalyvauja ir kiti jauni žmonės, kartu sportuoti, dalyvauti savanoriškoje ar kultūrinėje veikloje. Dažnai būtent tokia veikla paskatina mažiau galimybių turintį jaunimą diskutuoti ir išsakyti savo nuomonę su jais susijusiais klausimais. Ši tendencija galioja visiems jauniems žmonėms, tačiau ji itin ryški tarp mažiau galimybių turinčio jaunimo.

Tik dirbdamas jaunimas gali pasiekti ir suartinti kiekvieną dieną mažiau galimybių turintį jaunimą. Neverta pamiršti, kad yra ir kitų socialinių faktorių, kurie skatina jaunimo socialinį pritraukimą (pavyzdžiui, paties jaunimo įgūdžiai ir stipriosios savybės), tačiau būtent jaunimo darbas ir jaunimo organizacijos vaidina svarbiausią vaidmenį pritraukiant mažiau galimybių turintį jaunimą.

Jei jaunimo darbuotojai bei jaunimo organizacijos negali pasiekti ir pritraukti mažiau galimybių turinčio jaunimo į savo veiklą, kur dar jis galėtų siekti neformalaus mokymo, kurį ši veikla suteikia (žr. „5. Neformalusis ugdymas – kaip įrankis įtraukti visus į veiklą“)? Koku kitu būdu šis į šalį nustumtas jaunimas galėtų dalyvauti jaunimo ir suaugusiųjų projektuose, kuriuos vykdo visuomenė? Ir be formalių struktūrų, kurios ne visada atitinka geriausių jų interesus, kas šiuos itin pažeidžiamus jaunus žmones galėtų padrasinti, paremti, paskatinti labiau pasitikėti savimi, labiau save vertinti (žr. „6.4. Pasitikėjimo savimi analizė“)? Be plataus masto palaikymo, kur kitur šie labiausiai izoliuoti jauni žmonės galėtų išsiugdyti reikiamus įgūdžius ir pasitikėjimą savimi pradėti atstovauti kitiems? Ir kokia ateitis laukia Europos, jei šie jauni žmonės nebus įtraukti į tokia veiklą?

Kaip tokiu atveju jaunimo darbuotojai ir jaunimo organizacijos skelbsis, kad vykdo įtraukiamąją veiklą? Šiuo „T-kit“ siekiame suteikti teorinių žinių ir praktinių įgūdžių, kurie galėtų būti mažiau galimybių turinčio jaunimo įtraukimo problemos nagrinėjimo pradžia.

1.2 Bendros veiklos vertė ir iškylantys sunkumai

Tyrinėtojai, kurie nagrinėjo socialinę atskirtį, pastebėjo pokyčius nedidelės grupės jaunimo, neturinčio išsilavinimo, darbo ar profesinių įgūdžių, gyvenime: vyriausybė yra itin linkusi padėti šiems žmonėms. Buvo planuojama per pusantrų metų du arba tris kartus susitikti su jais ir užduoti atitinkamus klausimus. Deja, net ir nuolat bendraujant ir dedant nuoširdžias pastangas dauguma iš šių jaunų žmonių tiesiog „dingdavo“.

Ištrauka iš „Missing Connections“: Briton (2002 m.)

Nėra lengva pasiekti socialiai atskirtus jaunus žmones. Kuo labiau jie atskirti, tuo sudėtingiau tai padaryti. Nepakanka vien tik su jais susitarti, mes turime juos nuolat skatinti ir dirbti su jais. Tačiau iškyla problema, kad dauguma marginalizuotų jaunų žmonių iš anksto nusistato įtariai, netgi priešiška profesionalų, kurie norėtų jiems padėti, atžvilgiu.

Tai parodo, koks svarbus yra jaunimo darbas. Šis dažnai savanoriškas ir bendruomeninis darbas lemia tai, kad jaunimo darbuotojai ir jaunimo organizacijos turi didesnę nei kiti šansą užmegzti kontaktą ir išplėtoti pasitikėjimu pagrįstus santykius su mažiau galimybių turinčiu jaunimu (žr. „6.3. Pasitikėjimo įgijimas“). Taigi kokia yra mūsų, kaip jaunimo darbuotojų, bendros veiklos kuriant šiuos profesinius pranašumus nauda?



Jaunos vienišos motinos, kurios pačios augina savo vaikus ypač sudėtingomis sąlygomis, paprastai sukaupia daug emocinių išgyvenimų, įgyja praktinių žinių, sumanumo ir stiprų supratimą apie kai kurias mūsų visuomenėje klestinčias neteisybes. Jos privalo šia patirtimi dalytis ne tik su tokiomis pačiomis vienišomis motinomis, bet su visais, kurie nori pabandyti suvokti, kaip šios jaunos moterys augina vaikus vienos, neturėdamos pakankamai pajamų ir tuo pačiu jausdamos visuomenės smerkimą bei netoleranciją. Reikia pripažinti, kad yra sunku dalytis tokiais asmeniniais potyriais ir patirtimi, taip pat nėra lengva suburti jaunimą iš skirtingų socialinių grupių, dažnai tai kelia daug papildomų rūpesčių, tačiau jei stengsimės šį darbą atlikti nuoširdžiai ir rūpestingai, rezultatai pranoks lūkesčius.

- Pirmiausia turime suvokti, kad kasdien ir jau ilgai susiduriantis su atskirtimi jaunimas gali pasidalyti milžiniška patirtimi ir potyriais, kaip tai buvo nagrinėjama ankstesniame skyrelyje. Jų patirtis gali praturtinti bet kokią jaunimo projektą ar iniciatyvą.
- Tuo pačiu jaunimas, kuris yra socialiai atskirtas nuo visuomenės, turės puikias galimybes, kurių anksčiau neturėjo, taip pat gauti naudos iš šios patirties. Būdami kartu ir bendraudami su kitais jaunais žmonėmis jaunuoliai turės priimti iššūkį, kad stereotipai, išankstiniai nusistatymai ir prielaidos yra kvestionuojami. Taip prasiplės jų suvokimo ribos bei žmonių, su kuriais jie bendrauja, būrys. Kartu jie galės kalbėtis apie neteisybę ir nagrinėti savo rūpesčius bei rūpimus klausimus. Nepaisant to, kad jauni žmonės susirinkę iš skirtingų socialinių grupių ir turi skirtingą gyvenimo patirtį, jie atras, kad juos sieja panašūs lūkesčiai ir viltys.
- Po šių susitikimų jaunimo projektai ir iniciatyvos taip pat praturtės. Vietiniai projektai ir iniciatyvos labiau atspindės konkrečios bendruomenės situaciją. Klausydami ir mokydami iš mažiau galimybių turinčio jaunimo, jaunimo darbo ir išitraukusiųjų į jį, jauni žmonės įgys geresnę ir platesnę vertybių suvokimą. Bendraudami su atskirtu nuo socialinio gyvenimo jaunimu, jauni žmonės ruošdami naujus projektus ir iniciatyvas stengsis įtraukti ir šią grupę. Tikėtina, kad nauji renginiai ir projektai bus ruošiami taip, kad jie labiau atitiktų jaunimo išskirtinius poreikius ir interesus, o ne tai, ką suaugusieji išvaizduoja esant jų poreikiais ir interesais.
- Projektuose dalyvaujantis jaunimas ir tie, kuriuos projektai paveiks tokiuose susitikimuose, taip pat pasisems naujos patirties. Tikėtina, kad jų projektų turinys taip pat pasikeis. Jaunimas suvoks, kad rasizmas, skurdas, nelygybė, moterų ir kitokia diskriminacija yra ne tik abstrakčios sąvokos, bet realūs reiškiniai, su kuriais susiduria realūs žmonės. Jaunimas gali geriau suvokti kitų žmonių gyvenimo realijas, kai tarp jų atsiranda emocinis ryšys. Šiuo principu remiasi pasaulinė jaunimo darbo koncepcija. Jaunimo darbas taip pat gali būti sėkmingai taikomas ir siekiant suartinti skirtingose miesto dalyse gyvenančias bendruomenes.
- Tokia veikla atneša daug naudos ir visuomenei, nes dirbdami kartu jauni žmonės mokosi vieni iš kitų ir šia patirtimi gali pasidalyti ne tik su jaunimu.

Tačiau nereikėtų pamiršti, kad ši veikla nėra lengvai įgyvendinama. Siekdami dirbti kartu, turime keistis patys ir keisti savo organizacijas. Iš esmės dabartinė situacija nėra palanki kai kuriems jauniems žmonėms. Norėdami pakeisi šį *status quo*, žmonės ir organizacijos turi keisti sau įprastus veiklos metodus. Pirmiausia reikia nustatyti, kokius barjerus jie yra (kartais nesąmoningai) išsikėlę. Kuriamuose projektuose reikia išnagrinėti jų organizacinę kultūrą, vertybes ir darbo metodus, nustatyti, kuriose srityse ir koku būdu jie pasiekia ir įtraukia tik kai kuriuos jaunus žmones, o atskiria kitus. Šiuos barjerus analizuosime 3 skyriuje „*Kaip pasiekti visus?*“

Vykdam šią veiklą būtina, kad jaunimas žinotų savo kompetencijas. Kai kurie iš stereotipų yra labai išsiskirę, vyraujantys jau daug laiko ir tapę visuomenės dalimi. Jaunimo darbuotojai turi suvokti, kad negalės susidoroti su jais iš karto, net jei jie ketina nuoširdžiai ir nuolat stengtis. Išsikelti tikslai turi būti realūs ir pasiekiami (žr. skyrelį „SMART tikslai“ „T-Kit“ apie projektų valdymą). Aišku, kad vien tik jaunimo projektais, be pagalbos iš šalies, nepavyks išgyvendinti skurdo, nedarbo, narkotikų vartojimo, rasizmo ir ksenofobijos, spragų šveitimo



sistemoje, benamių problemų, nepriežiūros, smurto, jaunimo nusikaltimų ir kitų problemų, susijusių su jaunimo socialine atskirtimi. Tačiau nepaisant to, jie gali dirbti su jaunimu neformalioje aplinkoje, suteikti jiems naujų galimybių, patirties, iškelti naujų klausimų ir parodyti savo tikėjimą jaunimu ir tai, kas juose geriausia, kaip tai nagrinėjama 5 skyriuje „*Neformalusis ugdymas – kaip įrankis įtraukti visus į veiklą*“.

Jaunimas, kuris nuolat patiria diskriminaciją ir socialinę atskirtį, mėgina kovoti su pažemimu ir neteisybe, gali pasijusti daug stipresnis ir smarkiai padrasinti kitus, jei jie dalyvauja tinkamai parinktoje, juos įtraukiančioje veikloje, kurioje dalyviai vadovaujasi pagarbos ir orumo principais. Jei nesate susipažinę su šiais pagrindiniais principais ir skirtingais problemos traktavimo būdais, jie bus nagrinėjami 6 skyriuje „*Praktiškas jaunimo darbas siekiant pritraukti daugiau jaunimo*“ ir 7 skyriuje „*Kiti metodai ir būdai*“.

Mes taip pat turime skatinti visus su jaunimo veikla susijusius darbuotojus: mokytojus, sveikatos priežiūros įstaigų, policijos ir kitus, nuoširdžiai bendrauti su jaunimu, išklaudyti juos, nepamokslauti, turime patys pradėti pokalbį apie jų gyvenimą ir suvokti, kad jaunimo indėlis gali būti nenusakomai didelis, kad galime daug ko iš jų išmokti. Partnerystės svarba sprendžiant socialinės atskirties ir aprėpties problemas nagrinėjama 4 skyriuje „*Jaunimas ir jo kontekstas*“.

Jei ieškote daugiau ir detalesnės informacijos apie įvairius darbo su mažiau galimybių turinčiu jaunimu aspektus, šio „T-kit“ 8 skyriuje „*Pratybos*“ galite rasti daug įvairių metodų bei pratimų.

2 skyriuje „*Sąvokos*“ nagrinėjamas vienas svarbiausių šio reiškinių aspektų, t. y. bandymas suvokti, kas yra tas mažiau galimybių turintis jaunimas.

2. Sąvokos



T-Kit
Socialinė aprėptis

2

2.1 Sudėtingi žodžiai

Jaunimo darbuotojai, dirbantys socialinės aprėpties programoje, savo kasdienėje veikloje susiduria su begale rūpesčių. Vienas iš jų – kaip rasti tinkamus žodžius, kuriais galėtume apibūdinti jaunimą, kurį savo projektais siekiame įtraukti į socialinę veiklą.

Anksčiau buvo naudojama daug įvairių sąvokų, kurios metams bėgant tiesiog išnyko, jų buvo atsakyta ar kaip atsakas į kritiką šiuo metu jos yra pakeistos kitomis. Kai kurios iš jų (tokios kaip „dykaduoniai“ (angl. – „*dead beat dads*“) ar „žemesnė klasė“ (angl. – „*the underclass*“) turėjo menkinančią prasmę. Kitos (tokios kaip „vargšai“ (angl. – „*the poor*“), „neįgalieji“ (angl. – „*the handicapped*“), „bedarbiai“ (angl. – „*the jobless*“)) nebenaudojamos, nes jos yra socialiai neįautrios ar neatspindi realybės. Tarkim, Europos Komisijos programoje „Jaunimas“ vietoj sąvokos „socialiai apleistas jaunimas“ (angl. – „*disadvantaged young people*“) naudojama „mažiau galimybių turintis jaunimas“ (angl. – „*young people with fewer opportunities*“). Be abejo, ši sąvoka yra gana grioždiška ir, galbūt, ilgai bus pakeista. Mes taip pat stengiamės kiek įmanoma dažniau naudoti ją šiame „T-kit“ (žr. 6.1. „Moralinis veidas“). Naudodami įvairias sąvokas atsiminkime, kad:

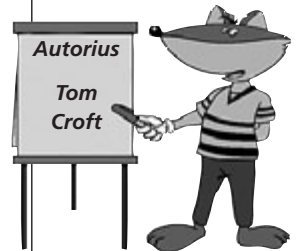
- žodžiai yra galingi ir sudėtingi; dažnai, net ir neturėdami nieko nepagarbaus omenyje, vien tik panaudodami tam tikrą žodį galime įžeisti kitą asmenį;
- žodžiais išreiškiame tai, kaip mąstome ir reaguojame; pavyzdžiui, tokios aprašomosios sąvokos kaip „jaunasis pažeidėjas“ ar „smurto auka“ turi tam tikrų asociacijų, kurių negalime iš karto pamatyti ar pateisinti, tačiau šių asociacijų atsikratyti yra gana sudėtinga;
- nors žodžiai yra svarbūs, jų nereikėtų per daug sureikšminti; jei pernelyg uoliai rūpinsimės, kokius žodžius turėtume vartoti, tikriausiai neatliksime nieko apčiuopiamo.

Pagrindinė problema, su kuria susiduriame kalbėdami apie sąvokas, kurias turėtume vartoti dirbdami su kasdien atskirtį patiriančiu jaunimu, yra ta, kad egzistuoja dvi priešingos jėgos, kurios traukia į priešingas puses. Viena pusė – tai vyriausybė, politikai, vadybininkai, analitikai, paramos teikėjai ir kiti rėmėjai. Jiems turime konkrečiai apibrėžti tikslinę grupę tarp jaunimo. Kalbėdami apie juos norime pabrėžti išskirtinį jaunimo pažeidžiamumą, problemų, su kuriomis jiems tenka susidurti, svarbą, tai, kad pagerinti jų situaciją yra sudėtinga, ir neteisybė, kurią šie jauni žmonės nuolat jaučia. Mes to siekiame, nes norime atskleisti visuomenei tai, ko galime pasimokyti iš jaunimo ir jo siekių. Mes taip pat siekiame aiškiai ir glaustai nusakyti jų situaciją, kad pritrauktume daugiau lėšų ir išteklių, kurie mums yra svarbūs dirbant su jaunimu.

Yra ir kita su jaunimu susijusi traukiančioji pusė. Mes aiškiai suvokiame, kaip absurdiška ir pavojinga „klijuoti etiketes“ žmonėms. Mes suprantame, kad visi jauni žmonės yra individualūs, jie nėra vienoda pilka masė. Žinome, kad jiems nepatinka, kai žmonės „klijuoja jiems etiketes“. Jie turi teisę į orumą ir savigarbą. Apibūdinami juos taip, kaip jie patys savęs neapibūdina, jaučiamės nejaukiai. Tai gi bandant derinti skirtingus šių dviejų grupių interesus ir kyla problemos.

Turint omenyje tai, kad nėra vienos idealios kalbos sąvokos, kuria galėtume vadinti šiuos socialiai atskirtus jaunimo atstovus, turime stengtis vengti formuoti neapgalvotas nuomones. Turėtume vadovautis šiais bendrais principais:

- Turėtume būti ypač tikslūs, tačiau mūsų žodynas neturėtų virsti techniniu ar pernelyg sudėtingu. Dauguma neįgalių žmonių yra priešiški nusistatę prieš tokius žodžius ar žodžių junginius kaip „kančia“, „su invalido vežimėliu“ pirmiausia dėl to, kad šie žodžiai turi menkinamąjį ar globėjišką atspalvį, o taip pat dėl to, kad yra paprasčiausiai netikslūs. Neįgalūs žmonės nebūtinai naudojami invalido vežimėliu. Taip pat yra per daug neatsargu ir neteisinga sakyti, kad žmogus kenčia.
- Mes privalome išsiklausyti į jaunimo poreikius. Ar Olandijoje gyvenantys turkai ir marokiečiai save apibūdina kaip „medelanderius“ (šią sąvoką sukūrė Olandijos vyriausybė siekdama atskirti „tikruosius“ Olandijos piliečius ir imigrantus)? Jei jie savęs taip neapibūdina, ar mes turėtume vartoti šią sąvoką? Ar „mažiau galimybių turintis jaunimas“ atpažintų save, išgirdęs šią sąvoką?





- Niekada nepamirškime tų žmonių, apie kuriuos kalbame, orumo. Paprasčiausiai pagalvokime, ar norėtume, kad mus vadintų taip, kaip mes juos vadiname. Jei mums artimus žmones pavadintų taip, ar tai mums nesukeltų neigiamos reakcijos?
- Turime vartoti išsamius jaunimo situacijos apibūdinimus, tačiau neturime apibūdinti paties jaunimo. Jei žmones apibūdiname kaip priklausančius „rizikos grupei“ ar „socialiai apleistus“, šiais žodžiais nusakome jų dabartinę ar pastarojo meto situaciją, tačiau šie apibūdinimai nėra skirti jiems patiems.

2.2 Ką mes priskiriame „mažiau galimybių turinčiam jaunimui“?

„Kai žmonės gyvena tik savo aplinkoje, kai jie niekada neišeina iš jos, ima formotis siena. Tokie žmonės nemato nieko, kas vyksta už jų namo sienų ar už jų šalies ribų. Tokia situacija darosi pavojinga. „Išeiti iš savo aplinkos“ – vadinasi, bendrauti su kitais žmonėmis, matyti juos. Tik tokiu būdu mes pastebime, kaip keičiasi pasaulis. Jei susikūrėme sieną, kuri mums neleidžia pamatyti kitų žmonių, turime ją nugriauti.“

European White Paper on Youth Policy: A Contribution from the Poorest Young People, International Movement ATD Fourth World, 2001

Trūkstami ekspertai

Tai kalba jauna mergina, pasakodama apie savo socialinę atskirtį, diskriminaciją ir skurdą, – tuos dalykus, apie kuriuos dažnai ir daug kalbame, tačiau ne visada gerai juos suvokiame.

Akademinės visuomenės atstovai, politikos patarėjai, socialiniai darbuotojai, jaunimo darbuotojai dažnai vadinami ekspertais, kai kalbame apie socialinę atskirtį. Dauguma šių ekspertų turi vertingos antrinės informacijos, kurią sukaupė metų metus tyrinėdami šią sritį arba stebėdami neteisybės apraiškas gyvenime. Tačiau tik nedaugeliui iš jų teko patiems patirti socialinę atskirtį ir su tuo kovoti. Tai ekspertai, kurių trūksta šioje diskusijoje; jų žinios nėra pripažintos arba nėra naudojamos pakankamai plačiai.

Kodėl mes susiduriame su tokia situacija? Viena iš priežasčių galėtų būti ta, kad mums visiems yra gana sunku sulaužyti visuomenei priimtinas valdžios ir žinių normas bei taisykles. Esame įpratę gerbti laimėjimus mokslo srityje ir profesinį statusą. Tačiau jei per daug dėmesio skirsime tik šioms dalykams, galime atsiriboti nuo kitų svarbių reiškinų. Kita priežastis slypi visuomenės struktūroje ir institucijose, kurios neturi reikiamų išteklių, yra netinkamai sukurtos, todėl negali pasiekti socialiai atskirtų žmonių. Šis reiškinys dažnai vadinamas „institucine diskriminacija“ ir yra viena iš pagrindinių socialinės atskirties priežasčių. Taip pat svarbu, kaip vėliau matysime, kad diskriminacija, atskirtis ir nesaugumas lemia vienas kitą, todėl žmonėms darosi vis sudėtingiau su tuo kovoti kasdien. Dažnai nėra įmanoma be kitų žmonių paramos apginti save ir kitus. Dėl to visuomenė neteisingai suvokia socialinę atskirtį, ir todėl mes nesugebame kovoti su šiuo reiškiniu.

Dvigubas pavojus

Dauguma akademinų ir politinių darbų siekia identifikuoti bei apibūdinti socialiai pažeidžiamas grupes. Šis darbas yra svarbus ir būtinas kokybiniais tyrimams bei statistiniam politikos ir programų poveikio įvertinimui. Tačiau, jei šis požiūris yra naudojamas pernelyg dažnai, jaunimo situacija neišvengiamai iškreipiama.

Jeigu išnagrinėtume socialiai atskirtų grupių sąrašą, gali kilti natūralus klausimas, kodėl būtent šios, o ne kitos grupės priskiriamos prie socialiai atskirtų. Kyla klausimas, kodėl socialiai atskirtai grupei priklauso nepilnametės motinos arba kaimo vietovėse gyvenantis jaunimas. Sudarant



tokius sąrašus kai kurios grupės nepatenka į juos vien todėl, kad jos yra specifinės, pavyzdžiui, jauni globėjai (tai yra žmonės, kurių pagrindinė veikla – rūpinimasis neįgaliais tėvais ar giminais). Todėl, jei siektume aprėpti visas socialiai atskirtas grupes, sąrašas būtų be galo ilgas.

Dar viena problema, su kuria susiduriame skirstydami jaunimą į kategorijas, yra ta, kad dažnai vienas ir tas pats asmuo gali tuo pačiu metu patekti į kelias kategorijas. Dažnai jie patys priskiria save ir vienai, ir kitai grupei, o kartais – nė vienai iš jų. Suvokimas, kad vienas ir tas pats asmuo gali tuo pačiu metu priklausyti kelioms socialiai pažeidžiamų jaunų žmonių kategorijoms, suteikia mums galimybę geriau suvokti pačią socialinę atskirtį. Ką, pavyzdžiui, reiškia, jei jūs ne tik esate tautinės mažumos atstovas, bet ir gyvenate skurde? Arba, jei jūs esate jauna vieniša motina ir tuo pačiu skurdžiai gyvenate kaimo vietovėje. Jei visos šios rizikos grupės yra socialiai atskirtos ir dalyvauja visuomenėje, ar jūsų situacija yra dvigubai ar trigubai sudėtingesnė? Šia „dvigubo pavojaus“ ar „daugialypio nesaugumo“ koncepcija reikia remtis norint suvokti ir suprasti atskirtį, jos priežastis ir pasekmes.

Žmogaus teisių aspektas

Saugumo nebuvimas yra viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl žmonės ir šeimos negali prisimti profesinės, šeimos ir socialinės atsakomybės ir naudotis pagrindinėmis žmogaus teisėmis. Tokia situacija gali dar labiau pablogėti ir būti rimtesnių ir nuolat juntamų neigiamų pasekmių priežastis. Šeimos ar individai nuolat gyvena skurde, kai nėra patenkinami jų pagrindiniai saugumo poreikiai, ypač kai ši situacija veikia įvairius žmogaus gyvenimo aspektus, kai ji tęsiasi ir kai tampa neįmanoma naudotis žmogaus teisėmis ir prisimti atsakomybę.

Nuolatinio skurdo sąvoka, kurią patvirtino Prancūzijos ekonomikos ir socialinių reikalų taryba (1987 m.) ir Jungtinių Tautų ekonomikos ir socialinių reikalų taryba (1996 m.).

Ši sąvoka apibrėžia tik nuolatinį skurdą, tačiau ją galime naudoti ir nagrinėdami ilgalaikę socialinę atskirtį. Tai, apie ką kalbama šios sąvokos apibrėžime, yra realybė, su kuria nuolat susiduria marginalizuoti jauni žmonės mūsų visuomenėje. Norėtume akcentuoti tris svarbius žmonių gyvenimo aspektus:

- Daugialypis nesaugumas. Pažeidžiamiausi jauni žmonės dažnai jaučiasi nesaugiai dėl įvairių priežasčių. Pavyzdžiui, jie neturi darbo, tuo pat metu yra diskriminuojami ir izoliuojami; arba neturi tinkamos gyvenamosios vietos, turi sveikatos sutrikimų, jie nuolat nesimoko.
- Situacijos užsitęsimas. Jei jaunimas jaučiasi nesaugus dėl įvairių priežasčių ilgą laiką, ši situacija ilgainiui dar labiau pablogėja. Pavyzdžiui, tinkamos gyvenamosios vietos nebuvimas lemia sveikatos sutrikimus; diskriminacija lemia darbo neturėjimą arba problemas mokykloje; skyrybos šeimoje – izoliacija.
- Teisių ir atsakomybės praradimas. Dėl anksčiau išvardytų įvykių ir situacijų žmonės praranda pagrindines socialines, ekonomines, kultūrinės, pilietines ir politines teises ir atsakomybes. Sudėtinga gerai mokytis mokykloje, jei kiekvieną dieną jautiesi diskriminuojamas. Neturėdamas pagrindinio išsilavinimo, kaip galėtum rasti darbą? Neturėdamas darbo, kaip gali tikėtis turėti tinkamą gyvenamąją vietą? Kai netenki pasitikėjimo savimi, jautiesi nesuprastas, be galo sudėtinga dalyvauti kultūrinėje ar visuomeninėje veikloje. Šis spaudimas iš visų pusių itin apsunkina šeimyninį gyvenimą. Užburtas ratas vis tęsiasi. Kiekvienas gyvenimo aspektas yra įtraukiamas į jį.

Tokiomis aplinkybėmis gyvenimas tampa kasdiene kova, kurioje kovojama dėl pagrindinių teisių ir atsakomybių, kurias dauguma iš mūsų suvokia kaip savaime suprantamas, t. y. buvimą visuomenės nariu.

Padėdamas mums geriau suvokti savo patirtį, jaunimas, kaip ir šio skyrelio pradžioje cituoti jauni žmonės, taip pat mums kalba apie savo siekius. Jaunimo veiklos kovojant su socialine atskirtimi tikslas – suteikti daugiau galimybių mažiau galimybių turinčiam jaunimui. Tik tokiu būdu galėsime paremti jaunimą šiam stengiantis išvengti smurto ir griauinant savo pačių pastatytas sienas.

3. Kaip pasiekti visus?



T-Kit
Socialinė aprėptis

3.1 Kliūtys ir problemos

Jaunimas dažnai kenčia dėl dvilypio įvaizdžio. Viena vertus, žurnalistai ir politikai dažnai siekia parodyti jaunimo atstovus kaip potencialius nusikaltėlius, tačiau, kita vertus, reklamoje ir filmuose mes juos matome aktyvius, stiprius, laimingus ir ryžtingus. Iš tiesų tik labai nedidelė dalis jaunimo galėtų visiškai susitapatinti su viena ar kita grupe. Didelei daliai mažiau galimybių turinčio jaunimo yra daroma įvairi įtaka. Apie tai rašome šio „T-kit“ 2.2. skyrelyje: didžiąją dalį savo laiko ir energijos jie sunaudoja kovodami su šiomis aplinkybėmis, todėl nedaug energijos ir laiko lieka tai veiklai, kuria jie norėtų užsiimti.

Tai yra viena iš problemų, kurias jaunimo darbuotojai turi įveikti, kad savo veikla pasiektų visus jaunus žmones. Todėl jaunimo darbuotojai turi bent jau pasiūlyti visiems mažiau galimybių turintiems jauniems žmonėms dalyvauti veikloje. Šis jaunimas pats turi apsispręsti, dalyvauti joje ar ne. Pats sudėtingiausias uždavinys jaunimo darbuotojams yra pasiekti tam tikrą socialiai neatstovojamą jaunimo tikslinę grupę. Prieš pradėdant šią veiklą svarbu išsiaiškinti, su kokiomis kliūtimis teks susidurti, kurios gali turėti įtakos tam, kad jų darbas nepasieks socialiai atskirto jaunimo. Tas jaunimo darbuotojas, kuri tiki aukštais idealais, gali net nesuprasti, kodėl kai kurie jauni žmonės nedalyvauja įdomioje (kaip jam pačiam atrodo) veikloje su kitais jaunais žmonėmis. Jaunimo darbuotojai turi prisiminti, kad daugumai jaunų žmonių svarbiausia yra rūpintis savimi ir kovoti su tomis negandomis, su kuriomis tenka susidurti kiekvieną dieną.

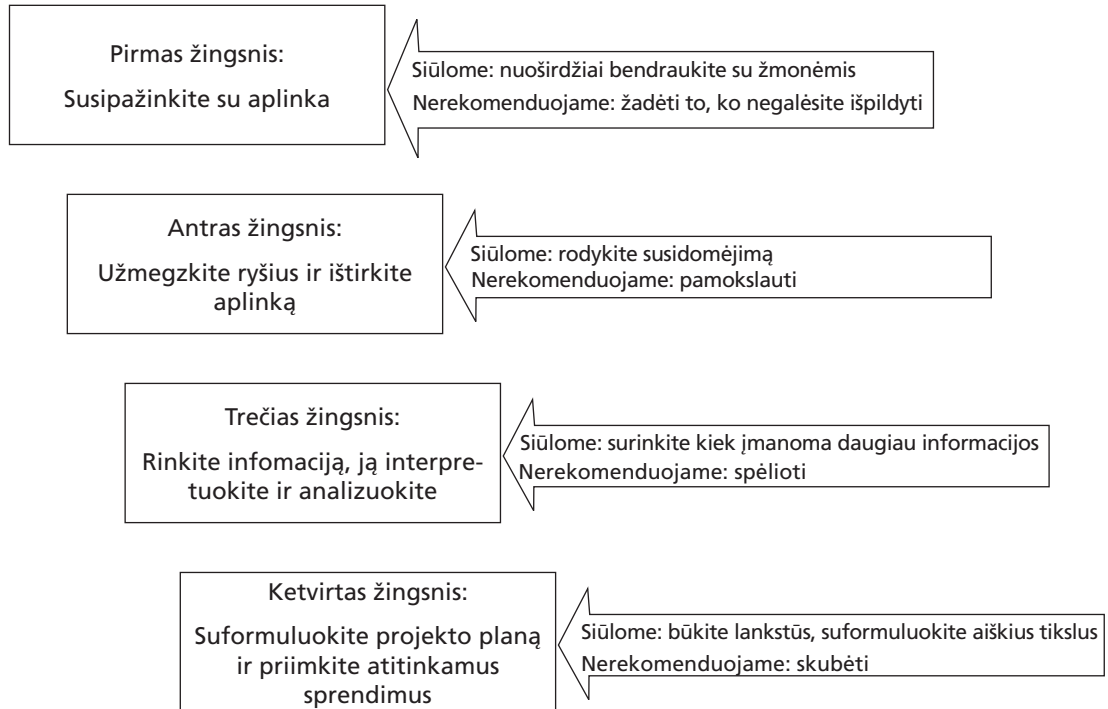
Taigi kol kas trumpai sustokime ir apmąstykime, kokios priežastys gali trukdyti jaunimui dalyvauti mūsų veikloje.



Asmeninės priežastys	Praktinės kliūtys
<ul style="list-style-type: none">- pasitikėjimo ir savigarbos stoka;- paskatinimo stoka;- nenoras būti globojamam;- nepatrauklus jaunimo darbo įvaizdis („Ten dalyvauja tik mažiai ir nevykėliai“);- diskriminacijos baimė;- neįdomi veikla.	<ul style="list-style-type: none">- informacijos trūkumas;- bendraminčių įtaka – grupės „neleidimas“ dalyvauti;- laiko ir energijos stoka;- pinigų stoka;- kultūriniai ar religiniai konfliktai;- problemos dėl transporto ar atvykimo.

Ši lentelė nėra baigtinė, tačiau reikia tikėtis, kad ne visos joje išvardytos priežastys tinka Jūsų tikslinei grupei. Lentelėje išvardytos priežastys gali Jums pasufleruoti, kodėl kai kurios jaunimo grupės nėra linkusios dalyvauti Jūsų veikloje. Jaunimas taip pat gali įvardyti priežastis, kurios iš tiesų yra tik priedanga tikrosioms priežastims. Tarkim, jei jaunuolio tėvai neleidžia jam dalyvauti šioje veikloje, jis gali sakyti, kad, jo manymu, ši veikla yra kvaila. Daugumą kliūčių ir problemų lengvai galėsite nuspėti, jei prieš pradėdami veiklą kruopščiai išanalizuosite, kas yra Jūsų tikslinė grupė. Pavyzdžiui, kiaulienos kepsniai tikrai netiks žydų ar musulmonų bendruomenių meniu. Jauni globėjai tikrai nelengvai ras laiko dalyvauti veikloje išeidami iš namų, nes jie privalo rūpintis šeimos nariais. Neįgalūs ar kaimo vietovėse gyvenantys jauni žmonės taip pat turės savo priežasčių, kodėl nedalyvauja veikloje. Kartais jaunimas nedalyvauja Jūsų projekte vien dėl religinių ar kultūrinių priežasčių.

Taigi visada yra priežasčių, dėl kurių jaunimas nedalyvauja veikloje. Vienas iš būdų sužinoti tikruosius nedalyvavimo motyvus – tiesiog paklausti paties nedalyvaujančiojo. Tačiau jei iš tiesų siekiate sužinoti kiek įmanoma daugiau apie Jūsų tikslinę grupę, informacijos turėtumėte ieškoti toje aplinkoje, kurioje jaunimas gyvena. Toliau pateikiame sistemą, kaip užmegzti geresnius ryšius su mažiau galimybių turinčiu jaunimu ir šių žmonių aplinka.



Pirmas žingsnis: Apsilankykite tose vietose, kuriose galite sutikti Jūsų tikslinei grupei priklausančio jaunimo. Susipažinkite su šių žmonių aplinka ir situacija (žr. 4.1. „Jaunimo bendruomenės“). Neformaliai pasikalbėkite su jaunimu apie jo poreikius ir norus, nepamirškite surinkti informacijos apie „nematomą“ jaunimą (t. y. tuos jaunus žmones, kurių nesutiksate gatvėje). Atidžiai išklausykite, bet nežadėkite to, ko negalėsite išpildyti. Stenkitės nebūti globėjiški.

Antras žingsnis: Bendraujant su mažiau galimybių turinčiu jaunimu svarbu užmegzti tarpusavyo santykius, pagrįstus pasitikėjimu (žr.: 6.3. „Pasitikėjimo įgijimas“). Neteiskite ir nepamokslaukite, išklausykite jaunų žmonių pasakojimų apie jų praeitį. Rodykite susidomėjimą tuo, kuo jie užsiima, užsiėmė ar planuoja užsiimti. Tokiu atveju Jūs užsitikrinsite, kad šis jaunimas ateityje dalyvaus Jūsų organizuojamoje veikloje.

Trečias žingsnis: Išanalizuokite informaciją, kurią surinkote bendraudami su savo tikslinės grupės jaunimu. Identifikuokite, su kokiais sunkumais šie žmonės susiduria kiekvieną dieną, kokie sunkumai jiems kyla dalyvaujant jaunimo veikloje, kokie yra jų pomėgiai, ko jie nemėgsta ir t. t. Šią informaciją vėliau galėsite sėkmingai panaudoti ruošdami projektus ir veiklą jaunimui.

Ketvirtas žingsnis: Kai apsispręsite įgyvendinti projektą, skirtą mažiau galimybių turinčiam jaunimui, panaudokite visą savo surinktą informaciją, nuo pat pradžių stenkitės aprėpti jaunimą ruošdami ir įgyvendindami projektą. Projektas turi būti lankstus ir šiek tiek improvizacinis, tačiau ypač dirbant su pažeidžiamais jaunais žmonėmis nereikia pamiršti projekto plano. Kai vykdomė planingą veiklą, nepamirštame savo tikslų ir uždavinių. Skaidriai pateikite ir siekite užsibrėžtų tikslų. Daugiau informacijos apie projektų įgyvendinimą galite rasti „T-kit“ „Projektų valdymas“.

Siekdami parinkti tinkamiausią veiklą savo projektui, nesistenkite vieni užsiimti visu projekto įgyvendinimu. Kaip vėliau sužinosite skyrelyje 4.2. „Partnerystės pradžia“, svarbu aptarti įvairius projekto vykdymo etapus su kolegomis ir patraukti juos į savo pusę.



3.2 Kodėl jaunimas nori dalyvauti veikloje?

Organizuojant darbą su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, svarbu, kad projektai atitiktų jaunimo poreikius. Turime surasti kompromisą tarp jaunimo interesų, įgūdžių ir galimybių. Siekiant, kad jaunimas pajustų, jog šis projektas skirtas būtent jam, rekomenduojame, kad šie jauni žmonės dalyvautų visame procese.



Jansas ir De Backeris šį modelį vadina „Trys sėkmingo dalyvavimo C“ (angliškai: **C**hallenge – iššūkis, **C**onnection – ryšys; **C**apacity – kompetencija). Veikla turi kelti susidomėjimą, tuo pačiu reikalauti pastangų, jaunimą reikia paskatinti savo kartelę pakelti šiek tiek aukščiau ir persokti per ją. Tačiau ši kartelė neturi būti neįveikiama, antraip jaunimas nusivils tokia nemytuojančia veikla, susierzins ir kitą kartą ilgiau dvejosis prieš pradėdami dalyvauti Jūsų veikloje. Kita vertus, užduotys turi būti reikalaujančios pakankamai pastangų, kad jaunimas nenuobodžiautų arba savo laimėjimų neimtų suvokti kaip savaime suprantamų. Todėl jaunimo darbuotojai turi gerai išanalizuoti savo tikslinės grupės jaunimo galimybes bei įgūdžius ir atitinkamai pritaikyti savo projektą prie jų. Jaunimui veikla turi tapti mažų laimėjimų ir sėkmių seka. Taip pat svarbu nepamiršti, kad jaunimas turi jaustis glaudžiai susijęs su vykdoma veikla. Ši veikla turi būti taip adaptuota, kad visiškai atitiktų jauno žmogaus gyvenimo būdą. Kai savo projekte sėkmingai derinsite ir išlaikysite balansą tarp „Trijų C“, galėsite vertai didžiuotis sėkminga projekto pradžia.

Kitas sėkmingos jaunimo veiklos su mažiau galimybių turinčiu jaunimu principas – tai šio jaunimo dalyvavimas projekte nuo pat jo pradžios. Šis principas taikomas ne projektui *jaunims žmonėms*, o projektui *su jaunais žmonėmis* ar jaunų žmonių projektui. Jaunimas, su kuriuo Jums tenka dirbti, tikriausiai gali daug papasakoti apie savo pomėgius, apie tai, ko nemėgsta, kodėl šių jaunų žmonių draugams ar šeimos nariams nepatinka jų dalyvavimas tokiuose projektuose arba priešingai – kada, jų manymu, dalyvavimas yra sveikintinas. Būtinai, kad Jūsų projektų centre visuomet būtų jaunimas, kad jis pajustų, jog ši veikla yra skiriama jam. Planuodami, įgyvendindami ir vertindami projektus, visada bendraukite su jaunais žmonėmis kaip su lygiaverčiais partneriais, teiraukitės jų nuomonės, tarkitės.

¹ Flamanų jaunimo tarybos (angl. Flemish Youth Council) leidimas – JeP. Informacija internete www.vlaamsejeugdraad.be



Geroji praktika – konkretus pavyzdys

Šiaurės Ispanijoje, viename iš vargingiausių miesto rajonų, veikė jaunimo centras. Deja, dėl lėšų trūkumo per vienus metus visi darbuotojai buvo atleisti, o dauguma centro vykdytų projektų sustabdyti. Vieną dieną vienas iš jaunesnių centre besilankančių jaunuolių pradėjo kalbėtis su tuo metu dar dirbusiais centro darbuotojais dėl ilgesnių centro darbo valandų. Tuo metu centre dirbo tik du darbuotojai, tad jaunuoliui buvo pasakyta, kad centras negalės ilgiau dirbti. Tuomet jaunimas pasisiūlė organizuoti ir padėti vykdyti veiklą centre bei surasti žmones, kurie galėtų dalyvauti jo veikloje. Likę darbuotojai sutiko su šiuo pasiūlymu ir projektas buvo pradėtas iš naujo. Atnaujintos veiklos pradžioje kildavo daug problemų, nes, nors abi šalys ją vykdė vedinos geriausių ketinimų, centro darbuotojai prisiėmė visą atsakomybę, jiems buvo sunku dalį pareigų perleisti jų globojamam jaunimui. Kita vertus, jauni žmonės ne visuomet laikėsi tvarkaraščio ir sutarto darbo grafiko, ne visada buvo patikimi. Po keturių mėnesių centre kilo didžiulis ginčas, tad abi šalys buvo priverstos susėsti prie derybų stalo. Darbuotojai ir jaunimas aptarė ir priėmė naujus susitarimus, aiškiai pasiskirstė atsakomybę, buvo inicijuotas naujas projektas – buvo įkurta kaimyninių gatvių organizacija. Po susirinkimo visi turėjo apie ką pagalvoti, nes kiekvienas suvokė, kad jei šis projektas nepavyks, centras bus visam laikui uždarytas. Tačiau net ir esant tokiai situacijai jie suprato centro svarbą jų gyvenime ir tai, kad jei centras bus uždarytas, nuo to jiems tikrai bus tik blogiau. Visi jaunuoliai stengėsi kaip įmanydami įtraukti aplinkinius gyventojus, tuo pačiu įveikdami baimę prašyti parduotuvių savininkų, savivaldybės ir kitų svarbių žmonių pagalbos. Tikriausiai atspėjote, kad šis projektas susilaukė milžiniškos sėkmės. Centras tęsė savo veiklą, jame dirbo jau keturiskart daugiau darbuotojų.

Pradėdami vykdyti projektą, skirtą mažiau galimybių turinčiam (o tikriausiai ir kitokiam) jaunimui, pasitikrinkite, ar Jūsų veikla aprėpia visus aspektus. Šiame klausimyne pateikiami pagrindiniai mūsų siūlomi klausimai. Norime pabrėžti, kad klausimynas nėra baigtinis, taip pat kai kurie užduodami klausimai gali netikti Jūsų konkrečiam projektui, tačiau, nepaisant to, galite jį naudoti kaip atskaitos tašką, kurį vėliau adaptuosite ir pritaikysite konkrečiai situacijai.

Kontroliniai klausimai:

- ✓ Ar gerai pažįstate savo tikslinę grupę, jos poreikius ir interesus, kultūrinę aplinką, lūkesčius, dabartinę situaciją?
- ✓ Ar įvairiais būdais stengiatės informuoti jaunimą apie Jūsų vykdomą veiklą, ar savo veiklą pritaikote prie konkrečios tikslinės grupės (ar kalbate su jais, klijuojate plakatus mokyklose, bendruomenės centruose, prekybos centruose, užkandinėse, ar dedate skelbimus į vietinius laikraščius)?
- ✓ Ar stebite, kiek jaunuolių nuolat dalyvauja veikloje, koks jų amžius, lytis, tautybė? Ar galima nustatyti vyraujančias tendencijas? Kodėl kiti (jų draugai, broliai, seserys ir pan.) jauni žmonės nedalyvauja Jūsų veikloje?
- ✓ Kaip sprendžiate organizacinius dalykus (ar pasirinktas tinkamas laikas? Ar veikla dalyvaujančiam jaunimui nekainuoja daug lėšų? Ar susitikimo vieta yra patogi ir tinkama?)?
- ✓ Ar veikla patinka joje dalyvaujančiam jaunimui (ar, blogiausiu atveju, jie apsimeta, kad jiems patinka Jūsų vykdomi projektai)? Mielos smulkmenos (nemokami vaisvandeniai, nemokama sporto salė, nemokami marškinėliai ar kepuraitė) gali padėti pritraukti juos į Jūsų projektus.
- ✓ Ar jaunimo darbuotojai yra tinkami darbui su Jūsų tiksline grupe, turint omenyje jų tautybę, amžių, lytį ar religinius įsitikinimus?
- ✓ Ar visi susiję asmenys (tėvai, mokytojai, kaimynai) yra informuoti apie Jūsų veiklą, ar jie remia tokius projektus?
- ✓ Ar veiklos forma yra tinkama Jūsų grupei (lygiųjų mokymas, vaizdo filmai, tyrimai, diskusijos ir kt.)?
- ✓ Ar veikla yra įdomi ir reikalaujanti pastangų?
- ✓ Ar jaunimas turi galimybę pritaikyti savo įgūdžius?
- ✓ Ar veikla atitinka jaunimo interesus?
- ✓ Ar jaunimas dalyvauja plėtojant ir įgyvendinant visą veiklą?
- ✓ Ar jaunimas supranta, ko gali tikėtis, ką privalės atlikti ir ko veikti negalės?



Nepamirškite, kad kartais sėkmingo projekto pakartoti nepavyksta. Projektas, kurį sėkmingai vykdote jau metus, kitais metais gali būti visiškai nesėkmingas. Todėl nuolat reikia reaguoti į besikeičiančią situaciją, išsiaiškinti kliūtis, gilintis į tikslinės grupės poreikius, peržiūrėti tikslus ir uždavinius, analizuoti savo ir jaunimo tarpusavio santykius. Dirbant su mažiau galimybių turinčiu jaunimu daugiausia malonumo teikia tai, kad šis jaunimas nėra prognozuojamas. Jaunimo grupių iniciatyvos dažnai ne tik sėkmingai vystomos, bet su laiku jos tampa nuolatinė veikla. Jaunimo motyvacija išauga jiems nuolat dalyvaujant projektuose. Taip jie ieško savo nišos darbo rinkoje. Įgiję tam tikrų specifinių darbo ir asmeninių įgūdžių, jie lengviau ras toki darbą, kuris jiems padės vėl tapti aktyviais visuomenės nariais.

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

Daugumoje valstybių trūksta sporto aikštynų ir sportinio inventoriaus. Labiausiai dėl šios situacijos kenčia jaunimas. Be to, pavyzdžiui, Prancūzijoje daug sportinio inventoriaus yra dažnai tiesiog išmetama lauk. Grupė jaunų prancūzų sugalvojo remontuoti ir atnaujinti seną inventorių ir jį pardavinėti užsienyje. Po vieno metų, 2000 m. birželio mėn., „Jaunimo“ programos paprogramės „Jaunimo grupių iniciatyvos“ kontekste buvo įsteigtos sportinio inventoriaus atnaujinimo dirbtuvės „Sport sans frontieres“ (pranc. – „Sportas be sienų“). Šiuo metu projektas yra išaugęs į nevyriausybinių sporto organizaciją – vadovauja jaunimas, kuris turi galimybę įgyvendinti savo pačių idėjas. Iki šiol apie 40 jaunuolių mokėsi šio amato dirbtuvėse, kuriuose dabar dirba 25 darbuotojai.

3.3 Motyvacija

Atrodė, kad viskas paruošta susirinkimui. Styvas visuose įmanomuose miesto taškuose dalijo skrajutes, kalbėjosi su žmonėmis apie būsimą renginį, kalbino savo draugus ateiti tą vakarą, netgi davė interviu vietinėje radijo stotyje. Susirinkimas turėjo prasidėti aštuntą valandą vakaro. Styvas atvyko prieš valandą, tvarkingai sustatė kėdes, paruošė kavos ir dar kartą peržvelgė savo užrašus. Pusė septynių atvyko Pyteris ir atnešė dešimt pyragų. Jis įpylė kavos į dešimt puodelių ir lygiais gabalėliais supjaustė vieną iš pyragų. Tuo metu Styvas valė visus nematomus pūkelius nuo savo megztinio.

Lygiai aštuntą niekas nepasirodė. Styvas atidarė duris ir keistai pasižiūrėjo į ištuštėjusią gatvę. Po kurio laiko jis grįžo į salę, išgėrė puodelį kavos ir šypsodamasis Pyteriui suvalgė gabalėlį pyrago. Laikas bėgo. Penkiolika minučių po aštuonių. Pusė devynių. Kai jie išgėrė pirmąjį kavos termosą, niekas dar nebuvo pasirodęs. Devynios valandos. Pyteris ėmė tvarkyti kėdes. Sutvarkęs jis prisėdo ant stalo netoli Styvo. Styvas nusišypsojo ir tarė: „Na, bent jau mes su tavimi esame čia.“

Jaunimo motyvavimas kartais gali būti sudėtinga ar net labai sunkiai įveikiama užduotis. Tam reikia kruopščiai ruoštis, turėti teigiamą požiūrį. Tik tokiu būdu jaunimą galima įtraukti į projekto rengimą. Pagrindiniai „varikliai“ tokiose situacijose yra Jūsų energija ir entuziazmas. Net ir blogiausioje situacijoje likite ramūs, sugebėkite pasakyti: „Na, bent jau mes su tavimi esame čia.“ Kai Jūs patys esate motyvuoti, skatinate ir kitus.

„T-Kit“ apie tarptautinę savanorišką tarnybą rasite skyrių, kuriame aprašomi metodai, kaip motyvuoti jaunimą. Jaunimo motyvavimas yra lyginamas su mūšiu už jaunimo „E jėgas“ (angl.: *Energy* – energija, *Excitement* – susidomėjimas, *Enthusiasm* – entuziazmas, *Efforts* – pastangos). Jaunimas sutelks savo „E jėgas“ tik tuo atveju, jei Jūs patenkinsite jų poreikius. Jauni žmonės gali nuveikti daug įvairių dalykų, kad patenkintų savo poreikius.

- *Socialinė nauda:* jaunimas ieško linksmybių, jiems būtinas socialinis statusas, pripažinimas, buvimas grupės nariu.
- *Pragmatiška nauda:* jaunimas nori pajusti savo veiklos prasmę (nepaisant to, ar tai yra projekto metu suteikiama galimybė nemokamai lankytis sporto salėje, ar tai – nauji įgūdžiai, kuriuos jie galės įrašyti į savo gyvenimo aprašymą, ar tai – kelionė užsienį).



- *Psichologinė nauda:* jauni žmonės nuolat ieško savęs. Jie nori surasti savąjį gyvenimo būdą. Tam, kad atsiskleistų tikrosios jų savybės, jiems būtinas pasitikėjimas savimi (žr. 6.4. „Pasitikėjimo savimi analizė“).
- *Materialinė nauda:* jaunimui dažnai patinka tokios mielos smulkmenos kaip marškinėliai, nemokami vaisvandeniai ar nedidelės dovanėlės. Tai neturi atrodyti kaip kyšis, tačiau tai gali paskatinti juos pradėti dalyvauti Jūsų projekto veikloje. Tikėtina, kad vėliau jie atras sau ir kitokios naudos. Jaunimui psichologinė analizė reiškia nedaug, todėl pagrindinė jaunimo darbuotojo užduotis – „išversti“ tai į tikslinės grupės kalbą. Jaunimo darbuotojas, užuot „skatinęs tarptautinį bendradarbiavimą“, gali „siūlyti kelionę į užsienį“, pvz., dalyvauti breiko varžybose. Užuot kalbėję apie „organizacinių įgūdžių lavinimą“, gali pasiūlyti, pvz., „pastatyti naują rampą važinėti riedlente“.

Įtraukdami jaunuolius į aktyvią veiklą, jaunimo darbuotojai taip pat gali praplėsti jų pomėgių skaičių ir pritaikyti jų turimus įgūdžius. Leisdami nuspręsti, kokios veiklos jie pageidauja ir kaip to pasiekti, jaunimo darbuotojai skatina jaunimo atsakomybės jausmą, tad gaunama dar daugiau naudos. Jaunimo darbuotojo uždavinys yra nusakyti gaires, motyvuoti, remti, patarti ir, esant reikalui, likti nuošalėje, kai jaunimas gali savarankiškai susidoroti su užduotimi. Sėkmė dažnai priklauso nuo atsakomybės ir savarankiškumo jausmo.

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

2001 m. nedidelė jaunimo grupelė suorganizavo viešą demonstraciją prieš Olandijos vyriausybės vykdomą politiką Molucca salų atžvilgiu. Nors ši demonstracija nebuvo masinė, ji tapo visiškai nekontroliuojama, kai atvyko riaušes malšinantys policijos būriai. Jaunimą provokavo grėsmingas policijos pareigūnų įvaizdis ir veiksmai. Po metų demonstracija buvo surengta dar kartą. Šį sykį policija ir demonstracijos organizatoriai taikiai susitarė, kad demonstracijai prižiūrėti būtų atsiųsti eiliniai policininkai, o ne riaušių malšinimo būrys. Organizatoriai pasižadėjo, kad iš savo tarpo išrinks grupelę jaunuolių, kurie bus atsakingi už tvarkos palaikymą demonstracijos metu. Ir nors demonstracija nebuvo visiškai taiki, tvarkos palaikytojai puikiai kontroliavo minią. Jie tai atliko daug geriau nei riaušių malšinimo policijos būriai.

Vykdydami veiklą, siekime, kad jaunimas aktyviai dalyvautų ir iš to pasisemtų vertingos teigiamos patirties. Kad taip įvyktų, reikia įvykdyti tam tikras sąlygas:

- **Į jaunimą reikia žiūrėti rimtai.** Jauni žmonės turi būti motyvuojami dalyvauti veikloje. Reikia išklausti jų nuomonę. Taip pat išsakykite jiems savo nuomonę ir idėjas, siekite užkirsti kelią nepateisinamiems lūkesčiams.
- **Jaunimo darbuotojai ir mažiau galimybių turintis jaunimas turi dalytis atsakomybe.** Dalį pareigų reikia patikėti jaunimui. Tik tada jaunimas pasijus, kad Jūsų projektas yra skirtas jam. Tačiau negalima palikti jaunimo, kad jie vieni įgyvendintų projektą. Jaunimo darbuotojai visu veiklos vykdymo metu turi būti atsakingi už jaunimą, su kuriuo jie dirba, veiklos procesą ir projekto sukuriamą produktą. Prieš pradėdant projekto vykdymą jaunimo darbuotojus reikia tinkamai mokyti.
- **Veikla turi būti įvairiapusė.** Jaunimo darbuotojas turi stengtis įtraukti visus jaunuolius (žr. 3.1. „Kliūtys ir problemos“). Veikla turi būti tinkama visiems jauniems žmonėms, nepaisant tautybės, pomėgių ar įgūdžių. Reikia skatinti jaunimą ir remti jų siekį užsiimti tokia veikla, kuri geriausiai atitinka jų interesus ir galimybes.
- **Reikia skirti pakankamai laiko ir pinigų.** Mažiau galimybių turintis jaunimas iš karto neįsitrauks į Jūsų veiklą. Tam reikia investuoti laiko ir pastangų. Todėl veiklą, darbuotojus ir finansus reikia nuosekliai įvertinti.



- **Reikia įvertinti patirtį ir maksimaliai išnaudoti savo laimėjimus.** Kiekviena veikla ir veikloje dalyvaujantys asmenys (dalyviai, jaunimo darbuotojai, kiti su projektu susiję žmonės – tėvai, mokytojai, sporto mokytojai ir t. t.) turi būti tinkamai įvertinami. Atsižvelkite į jų pasiūlymus ir juos panaudokite kituose ateities projektuose.
- **Vykdykite integruotus projektus.** Vienas projektas tikrai iš pagrindų nepakeis pasaulio. Net jeigu projekte dalyvaujantis jaunimas pasisėmė daug vertingos patirties, svarbu ir toliau eiti į priekį, nesustoti. Vienas projektas – tai tik vienas žingsnis ilgame kelyje. Jaunimo darbuotojas yra atsakingas už tai, kad šis kelias tęstųsi, ir jaunimas juo eitų į ten, kur horizontas labiausiai atitinka jo poreikius (žr. 4.3. „Įvairūs veiklos kontekstai“).
- **Darbas su jaunimu neturi būti atskirtas nuo visuomenės.** Jaunimo veikla retai apsiribojama tik jaunimui skirtais projektais. Kiekviena tokia veikla turi glaudžiai sietis su bendruomene. Vykdydami projektus su vietine bendruomene, jaunimas ir visuomenė dažniausiai sparčiau suartėja, greičiau dingsta tarp šių grupių vyravęs nepasitikėjimas ir įtarumas. Tarkim, Jūs ruošiate spektaklį. Tėvai ir mokytojai galėtų padėti ruošiant kostiumus, derinant apšvietimą, atrenkant tekstus ir t. t. Taigi visa bendruomenė gali dalyvauti projekte.

3.4 Patraukli veikla

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

„Hip hop session 2001: des fresques pour dynamiser la ville“. Toks buvo jaunimo projekto, kuris buvo įgyvendintas Briuselyje pagal programos „Jaunimas“ 3.1. veiksmą („Jaunimo grupių iniciatyvos“), pavadinimas.

Šiuo projektu buvo siekiama sukurti grafitų piešinį prevencijos tema (pvz.: automobilių vagystės, saugumas kelyje, aplinkosauga ir pan.). 18–25 metų jaunimas sukūrė hiphopo grafiti piešinį Auderghemo bendruomenėje (prieš tai buvo gautas bendruomenės leidimas) ant apgriuvusios metro sienos. Jaunimas dalyvavo kiekviename šio projekto etape – parengiamuosiuose susitikimuose, lėšų rinkimo akcijose (viešose ir privačiose), taip pat dalyvavo piešiant grafitus. Jie didžiavosi projekto rezultatu, taip pat džiaugėsi, kad grafitų judėjimas yra oficialiai pripažįstamas kaip garbingas ir patrauklus užsiėmimas. Projektas suteikė jauniems žmonėms iš skirtingos socialinės ir ekonominės aplinkos su panašiais išraiškos poreikiais susitikti ir kartu dalyvauti bendroje jiems visiems patrauklioje veikloje.

Jeigu norite, kad Jūsų veikloje dalyvautų mažiau galimybių turintis jaunimas, vienas dalykas yra paprastas ir aiškus – turite jauniems žmonėms pasiūlyti tai, kas jiems yra patrauklu. Dažnam jaunuoliui patinka dalyvauti aktyvioje veikloje, kurioje jis gali aktyviai reikštis. Tokia veikla yra tarsi laisvalaikio pratęsimas. Jaunimo darbuotojas privalo sugalvoti, kaip į tokią veiklą įkomponuoti neformalaus švietimo elementus. Svarbu, kad tai nebūtų akivaizdu ir jaunimas to nepajustų.

Užsiimdami švietimu, jaunimo darbuotojai siekia išplėsti mažiau galimybių turinčio jaunimo pasaulį ir tobulinti jaunų žmonių įgūdžius. Kaip jau minėjome kalbėdami apie „Tris sėkmingo dalyvavimo C“ (angliškai: **Challenge** – iššūkis, **Connection** – ryšys; **Capacity** – kompetencija), veikla neturi būti įprasta, dalyvaudamas projektuose jaunimas turi sužinoti kažką naujo. Tačiau svarbu nepamiršti, kad, jei mūsų lūkesčiai bus perdėtai aukšti, jaunuoliai daugiau nedalyvaus.



Palyginkime visa tai su namu miške. Paprastai jaunimas savo laiką leidžia namie – ramybės zonoje. Jūs siūlote veiklą, kuri jaunuoliams yra nepažįstama ir nauja – tai nuotykių zona. Būtent šioje zonoje jaunimas gali saugiai eksperimentuoti ir mokytis. Tačiau, jei Jūs juos išsi-
vesite per toli į mišką – jie supanikuos, pabėgs namo ir ateityje bus dar sudėtingiau juos išvi-
lioti iš namų.



Jaunimo darbuotojo uždavinys yra pasiūlyti tokią veiklą, kuri reikalautų šiek tiek azarto (jaunimas turėtų veikti tai, ko įprastai netenka daryti). Tačiau reikia atminti, kad reikia gerbti kiekvieno sau nustatytas ribas, taigi negalima versti daryti to, ko jauni žmonės nenori daryti. Geras tokios veiklos pavyzdys yra vadinamosios „išlikimo“ stovyklos, kuriose žmonės mokosi dirbti kartu, siekti bendrų tikslų, įgyti naujų įgūdžių ir pasitikėti vienas kitu, kad galėtų įvykdyti bendras užduotis. Tai galėtų būti, pavyzdžiui, muzikinė veikla, sportas, gatvės menas, teatras ar kitokia veiklos rūšis arba kelių paminėtų veiklų sintezė (žr. toliau „Idomi veikla“).

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

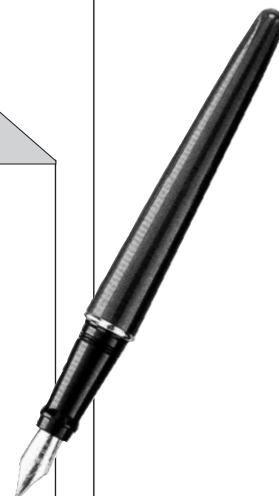
Viena šokių mokytoja jau kelis metus žavėjosi jaunimu, kuris važinėjasi riedlentėmis viename miesto skverų. Jai itin patiko muzika, judesiai, šuoliai, greitis. Nors tuo metu ji daugiausia mokė merginas pilvo šokių jaunimo centre, mokytoja ėmė mąstyti, kaip pritraukti šį jaunimą (daugiausia vaikus) ir sukurti bendrą performansą. Savo pamokų metu ji bandė eksperimentuoti ir suprato, kad pilvo šokius galima atlikti ne tik pagal arabišką muziką. Netrukus ji sudomino ir riedlentininkus, ir pilvo šokių besimokančias merginas ir sukūrė bendrą performansą. Abi grupės kartu galėjo pademonstruoti savo įgūdžius ir pasirodyti scenoje.

Šis pavyzdys parodo, kad geri jaunimo darbuotojo ir žmonių, dirbančių sporto centruose, klubuose, šokių mokyklose ir kitose vietose, kur renkasi jaunimas, norai gali būti itin vertingi. Dauguma veiklos būdų yra sudėtingai įgyvendinami, tad kodėl nepasinaudoti bendra jau sukaupta patirtimi ir žiniomis?



Įdomios veiklos pavyzdžiai

- Muzikinė veikla. Suraskite jaunimui salę arba kartu ieškokite ir išsirkinkite tinkamiausią, jei tokios patalpos neturite jaunimo centre. Skatinkite jaunuolius ieškoti vietinių talentų, rengti mokyklinius vakarėlius, vietines amatų muges. Padėkite jaunimui sukurti muzikinę grupę, bendradarbiaukite su kitais projektais, rinkite lėšas muzikiniams instrumentams arba kelionėms.
- Sportas. Bendradarbiaukite su sporto centrais, išsiderėkite iš trenerių ar savivaldybės nuolaidų jaunimui. Paprastai jaunimas labai mėgsta kovas ir išlikimo sportines rungtis. Pasistenkite surasti savanorių, kurie galėtų treniruoti jaunimą. Dėl lauko sporto šakų – futbolo, važinėjimo riedučiais ar riedlente, dviračių sporto, krepšinio – tarkitės su savivaldybe dėl vietos ir įrangos. Jaunimo darbuotojai gali pasiūlyti jauniems žmonėms suorganizuoti varžybas su panašiomis jaunimo grupėmis iš kaimyninių rajonų.
- Gatvės menas. Dauguma jaunimo žavisi breiku ir kitais gatvės šokiais. Jaunimo darbuotojai gali surasti vietą repeticijoms, susisiekti su šokių mokyklomis ir suorganizuoti bendrus projektus, pavyzdžiui, su klasikinių šokių grupe. Kitos gatvės meno formos, kurios yra įdomios ir reikalaujančios pastangų, yra žongliravimas, grafitų piešimas. Taip pat galima sujungti kelis projektus ir bendradarbiauti, tarkim, su gatvės muzikantais (muzikinės veiklos projektas), riedutininkais, riedlentininkais (sporto projektas) ar gatvės teatro trupe, „gyvomis skulptūromis“ (teatrinė veikla).
- Teatrinė veikla. Teatras suteikia galimybę pabūti kitu žmogumi ir nors trumpam pabėgti iš savo pasaulio. Pabuvus kito žmogaus kailyje dažnai galima sugalvoti kūrybiškų savo problemų sprendimo būdų. Dirbant su jaunimu tinkamiausios yra tos teatro formos, kurios nereikalauja daug teksto mokymosi, tai – improvizacinis teatras ar teatrinis sportas. Jaunimo darbuotojo pareiga rūpintis, kad jaunimas pasiektų savo tikslą – surengtų spektaklį.
- Multimedija. Kompiuteriai, videomenas, radijas, fotografija yra taip pat jaunimo labai mėgstamos meno kryptys. Jos gali būti plačiai panaudotos ir kartu turi savo didžiulę vaizduojamąją vertę. Projekto dalyviai gali sukurti filmą, internetinę svetainę, imti interviu, fotografuoti ar kitaip atvaizduoti savo ir artimų žmonių gyvenimus. Jie galėtų bendradarbiauti arba juos galėtų remti vietinė radijo stotis, televizijos kanalas ar laikraštis. Kita galimybė – rengti kompiuterių kursus, kuriuose dėstytų bendraamžiai. Šį projektą galima įgyvendinti ir internetu.



Geroji praktika – konkretus pavyzdys

Dvylika jaunų žmonių (nuo 19 iki 32 metų) iš Portugalijos pateikė „Jaunimo grupių iniciatyvų“ projektą. Šioje grupėje buvo seselė, du policininkai, mokytojas, tarnautojas, stalius ir keli aukštųjų mokyklų ir universitetų studentai. Jie nusprendė sukurti ir įgyvendinti projektą, kurio pagrindinis tikslas būtų kurti projektus jauniems žmonėms. Jie siūlė daugelio sričių veiklą – parodų rengimą, rašymą, piešinių, muzikinius konkursus, euro zonos valstybių ypatybių pažinimo, informacinius susirinkimus, kuriuose būtų aptariama naujoji valiuta, lauko kino teatrus, žurnalus jaunimui, kuriuose jie galėtų pareikšti savo nuomonę ir parodyti savo kompetenciją, tradicinius žaidimus ir sportines rungtis ir varžybų organizavimą. Kai projektas buvo įvykdytas, jis buvo vertinamas itin teigiamai. Nors jis buvo vietinės reikšmės, taip pat atnešė ilgalaikės naudos, nes jaunimas užmezgė daug naujų pažinčių. Projekto įgyvendintojų nuomone, ši veikla prisidėjo prie jaunimo integracijos į visuomenę.

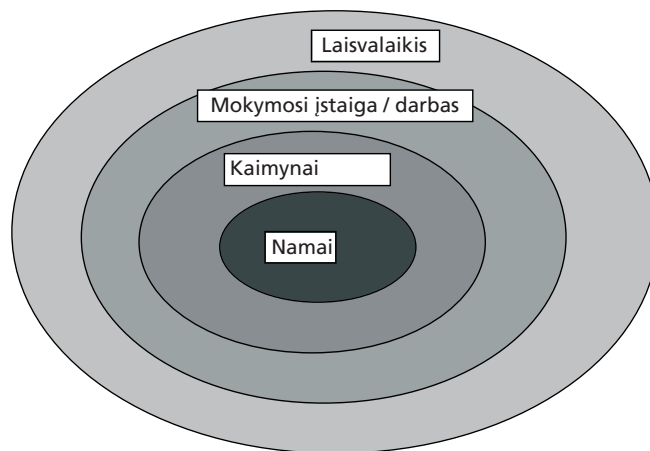
4. Jaunimo bendruomenės



T-Kit
Socialinė aprėptis

4.1 Jaunimo bendruomenės

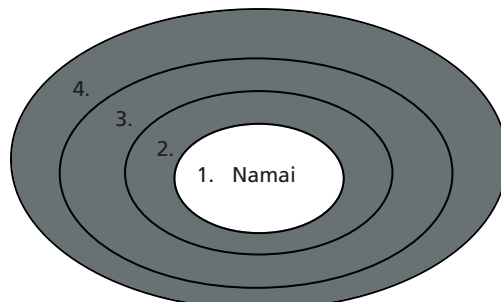
Jaunimas negyvena atskiroje saloje. Jaunuoliai bendrauja su įvairiais žmonėmis – tėvais, mokytojais, sporto treneriais, darbdaviais ir t. t. Visi šie žmonės turi skirtingus lūkesčius ir skirtingai bendrauja su jaunimu. Todėl nors svarbiausi žmonės jaunimo darbuotojams yra mažiau galimybių turintis jaunimas, negalima pamiršti ir tų žmonių, kurie daro įtaką jaunimo gyvenime. Hanas Paulidesas (1997) visą jaunimo pasaulį suskirstė į keturias dalis:



Visose keturiuose sferose jaunimas bendrauja su skirtingais žmonėmis: draugais, tėvais, kolegomis, bendramoksliais, kaimynais, parduotuvių darbuotojais, policininkais, mokytojais, sporto treneriais ir kitais žmonėmis. Visi jie daro įtaką jaunimo elgesiui. Todėl jaunimo darbuotojams yra be galo svarbu, kad visi šie žmonės remtų jaunų žmonių dalyvavimą projekte. Taip pat jie gali suteikti daug informacijos apie jaunimą ir jų gyvenimą. Apžvelkime, kokiais būdais galima patraukti šiuos žmones į savo pusę.

Jaunimo darbuotojai dažnai susiduria su sunkumais, kai jiems reikia įsiterpti į šį komplikuoatą santykių rezginį. Jaunimo darbuotojai turi sąžiningai ir labai aiškiai nusakyti savo funkcijas, kurias jie vykdys, bei nuspręsti, ko jie nenorės ar negalės atlikti. Kalbėdami ar bendradarbiaudami su žmonėmis, kurie dalyvauja jaunimo gyvenime, stenkitės taip pat išlaikyti skaidrumą. Tai jums labai padės kuriant pasitikėjimu paremtus santykius su jaunimu ir žmonėmis, kurie taip pat dalyvauja jaunuolių gyvenime (žr. 6.3. „Pasitikėjimo įgijimas“). Abipusis pasitikėjimas yra bet kokios veiklos pagrindas.

Dirbant su keturiomis skirtingomis jaunimo aplinkomis, kaip jas apibrėžia Paulidesas, reikia veikti skirtingai dėl įvairių priežasčių. Trumpai apžvelkime jas.



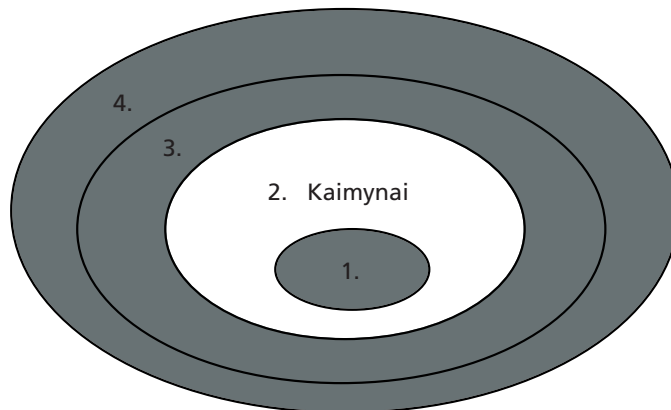
Pirmoji aplinka – tai tie žmonės, kurie tiesiogiai artimiausiai bendrauja su jaunimu, tai – jų šeima. Itin svarbu gerai sutarti su šia grupe. Dažnai jaunimo dalyvavimas Jūsų veikloje visiškai priklausys nuo to, ar šeima teigiamai vertina Jūsų veiklą. Geriausiai susidraugauti su tėvais galima organizuojant atvirų durų dienas, apsilankymus jų namuose ar rengiant konsul-



tacijas. Nepamirškite, kad kartais reikia šiek tiek ištvermingumo, nes tėvai dėl įvairių priežasčių (pvz.: laiko trūkumo, kalbos nemokėjimo, sudėtingos situacijos namuose, nepasitikėjimo valstybinėmis institucijomis) galbūt nenorės ar negalės bendrauti su Jumis. Vienas iš būdų, kaip išspręsti šią situaciją, yra pasiūlyti susitikti, pavyzdžiui, bendruomenės centre, pasikalbėti gatvėje, visuomet būti netoli. Svarbu, kad tėvai susipažintų su Jumis ir suvoktų, kad siekiate pasitikėjimu pagrįstų santykių.

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

Jaunimo centre kartą buvo diskutuojama su jaunais žmonėmis apie jų tėvus. Diskusijos išvada buvo ta, kad dauguma tėvų sako, jog savo vaikams linki tik gero, bet iš esmės tai reiškia, kad tėvai liepia jiems elgtis taip, kaip jie mano, kad bus geriausia. Jaunimas skundėsi, kad tėvai nesu-prato, jog tai, kad jie rūko, dėvi aptemptus džinsus, visą naktį negrįžta namo ar susitikinėja su tais jaunuoliais, kurie neturi mokslo baigimo diplomo, jiems patinka. Diskusija dar labiau įsiliepsnojo, nes kai kurie jaunuoliai nesuvokė, kaip kitiems patinka rūkyti ar dėvėti „keistus“ drabužius. Galų gale visi priėjo prie išvados, kad viskas priklauso nuo žmogaus pasirinkimo. Tuomet buvo nuspręsta su jaunimo darbuotojais sukurti spektaklį remiantis šia diskusija ir parodyti jį tėvams bei kitiems suaugusiems. Kai kuriems jaunuoliams spektaklis buvo vienintelis būdas inicijuoti pokalbį su tėvais neįprastu nekonstruktyviu būdu ir, galbūt, pasiekti bendrą sutarimą.



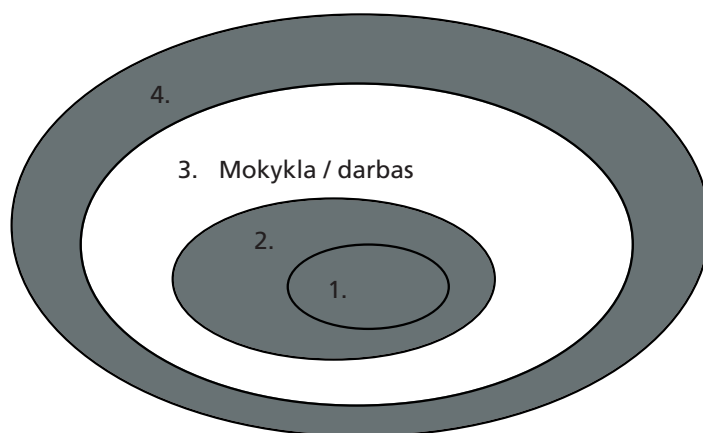
Dirbant su jaunimu svarbu užmegzti gerus santykius ir su jaunuolių kaimynais. Kai santykiai yra pagrįsti tarpusavio pasitikėjimu, kaimynai aktyviau dalyvaus veikloje, kai prireiks jų pagalbos, bus linkę kreiptis į Jus, kai iškilis problemų. Taigi Jūsų projekto įvaizdžiui yra būtinas jų palaikymas. Ryšius su visuomene galite vystyti bendradarbiaudami su vietine radijo stotimi, televizijos kanalu ar laikraščiu. Kuo daugiau žmonių (ne tik jaunimo) žinos apie Jūsų veiklą, tuo geresnių rezultatų Jūs galite tikėtis.

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

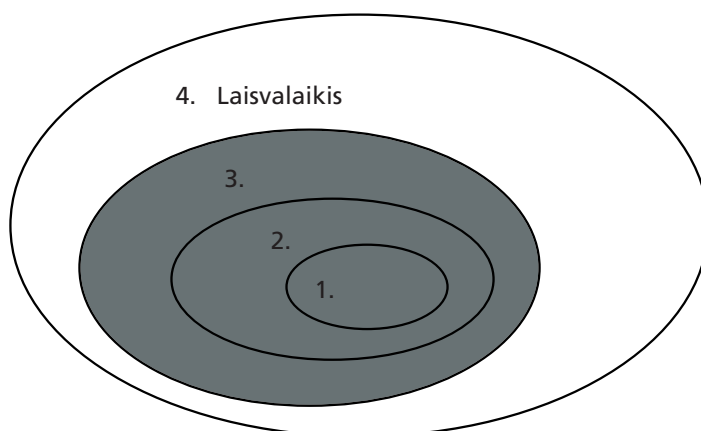
1999 m. vasarą viename mažame Čekijos miestelyje buvo organizuota vasaros stovykla. Kadangi joje turėjo dalyvauti nemažai jaunimo iš užsienio, reikėjo įtraukti kiek įmanoma daugiau vietinės bendruomenės atstovų. Stovyklos organizatoriai kvietė vietinį jaunimą taip pat dalyvauti stovykloje, mokytojus – pabūti vertėjais, vietinės užėigos darbuotojus – tiekti maistą. Atidarius stovyklą visiems dalyviams buvo surengta ekskursija po miestelį. Ekskursiją vedė miestelio meras, žurnalistas iš vietinės radijo stoties ir keli vietiniai entuziastai. Kiekvienas miestelio gyventojas žinojo, kad tuo metu vyko vasaros stovykla ir vienaip ar kitaip prisidėjo prie jos organizavimo. Atvykęs jaunimas buvo garbingai priimtas, jaunuoliai nebuvo traktuojami kaip nepageidaujami įsibrovėliai.



Kita grupė, su kuria jaunimui tenka glaudžiai bendrauti, yra bendraamžiai – draugai ir pažįstami. Ši grupė taip pat yra gana svarbi, nes jaunimo nuomonė apie Jūsų vykdomą veiklą priklauso ir nuo to, kokia veikla užsiima šių jaunų žmonių draugai. Tereikia įtikinti jaunimą, kad Jūsų veikla pirmiausia teikia malonumo, kad dalyvaujant joje taip pat galima šio to įdomaus išmokti, tuomet Jūs galėsite tikėtis, kad jaunimas aktyviau prisidės prie Jūsų projekto. Svarbų vaidmenį vėlgi gali suvaidinti vietinė radijo stotis. Jūs galite pasinaudoti radiju kurdami teigiamą savo veiklos įvaizdį.



Jei kreipsitės į mokyklas, jose Jums suteiks pagrindinę informaciją apie vietinę bendruomenę (kiek jaunimo lanko mokyklą, kokia yra etninė jaunimo grupės sudėtis, kiek mokinių paliko mokyklą, koks yra mokymo lygis ir pan.). Kurdami neformalaus švietimo programas, galite konsultuotis su mokytojais ar net darbdaviais. Mokykla gali Jums leisti naudotis patalpomis ar turima įranga. Tačiau bendradarbiavimo su mokykla trūkumas yra tas, kad jaunimas dažnai yra nusiteikęs priešiška mokyklos atžvilgiu ir nenorės dar daugiau laiko praleisti joje, todėl pasiruoškite ir būkite ryžtingi, jei reikės įtikinti jaunus žmones dalyvauti projektuose, kurie yra susiję su jų mokykla.



Ketvirtas sektorius, kuriame jaunimas praleidžia dalį savo laiko, yra susijęs su laisvalaikiu. Darbas su jaunimu gali vykti ir šioje srityje. Rekomenduojame užmegzti ryšius su žmonėmis, kurie taip pat organizuoja jaunimo laisvalaikį. Jūs galėsite pasidalyti idėjomis, patirtimi ir ištekliais. Šią sritį detaliau aptarsime 4.2. skyriuje „Partnerystės pradžia“.



Geroji praktika – konkretus pavyzdys

Savanorių klubas „Smile“ (angl. – šypsena) pradėjo savo veiklą 2001 m. Tai buvo neformali jaunimo grupelė, kuri dirbo mažame pietryčių Lenkijos miestelyje. Dauguma šios grupelės narių buvo aukštųjų mokyklų studentai. Idėja suorganizuoti „Jaunimo grupių iniciatyvų“ projektą kilo tuomet, kai buvo paskirta nauja vietinio kultūros centro vadovė. Bialobžegų miestelyje, kuriame ir buvo įgyvendintas šis projektas, jaunimas ir suaugusieji neturi daug veiklos galimybių. Šiame miestelyje nėra kino teatro, baseino, parkų, yra tik kelios diskotekos ir klubai, kur jaunimas gali leisti savo laisvalaikį. Miestelyje taip pat nėra įstaigos, kur jaunimas iš problemiškų šeimų galėtų rasti prieglobstį ar ruošti namų darbus. Todėl ši grupelė nusprendė, kad ji gali pakeisti esamą situaciją, ir kreipėsi į naują vietinio kultūros centro vadovę pagalbos. Ji suteikė jiems galimybę naudotis centro patalpomis. Jaunimas pasidalijo į penkias grupes, kurios užsiėmė penkiomis skirtingomis sritimis: mokslu, žurnalistika, statybos darbais, vadyba ir Europos Sąjungos reikalais. Pagrindinis projekto tikslas buvo integruoti jaunimą ir vietinę bendruomenę bei įrengti centrą, kur jaunimas galėtų leisti savo laisvalaikį. Jauni savanoriai taip pat norėjo rūpintis jaunimu, kuris turi sunkumų šeimose, padėti jiems ruošti namų darbus ir organizuoti laisvalaikį – įkurti šokių, kompiuterių, dailės būrelius. Šiame projekte visa grupė planavo projektą, savanoriams buvo rengiami mokymai (jie buvo mokomi, kaip reikia dirbti su vaikais), savanoriai organizavo būrelius vaikams, kuriuose mokė užsienio kalbų, dailės, šokių ir pan. Projekte dalyvavo savivaldybės atstovai, vietiniai jaunimo darbuotojai ir į pensiją išėję mokytojai.

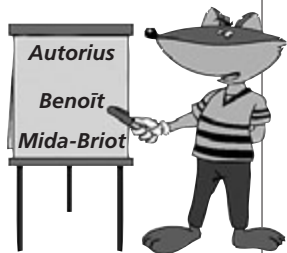
Prisiminkite, jog tam, kad sukurtumėte gerus santykius, neužtenka vieno susitikimo su skirtingų sferų atstovais, su kuriais bendrauja jaunimas. Reikia nuolat tam skirti laiko, dėti pastangas ir investuoti lėšas. Taip pat būtina išnaudoti visas galimybes, kad sukurtumėte abipusiu pasitikėjimu pagrįstus santykius, kad kartu siektumėte bendrų tikslų. Tai yra ateities bendradarbiavimo pagrindas.

4.2 Partnerystės pradžia

Kaip jau minėjome 4.1. skyriuje „Jaunimo bendruomenės“, rekomenduojame vykdyti integruotą jaunimo veiklą. Jaunimas negyvena izoliuotose salose, jaunimo darbuotojai taip pat gyvena visuomenėje. Jie nėra vieninteliai, kurie dirba su mažiau galimybių turinčiu jaunimu. Tai kodėl nepradėti bendradarbiauti su kitais profesionalais ir savanoriais, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai dirba su Jūsų tiksline grupe? Šis bendradarbiavimas gali pasireikšti vykdamas kai kuriuos laisvą projektus, pavyzdžiui, derantis su savivaldybe dėl bendruomenės centro, kuriame galėtumėte vykdyti veiklą, arba siekiant leidimo organizuoti festivalį miesto centre. Šie pavyzdžiai iliustruoja tik partnerystės užuomazgas, tačiau ji gali išaugti iki ilgo tęstinio bendradarbiavimo.

Tikra partnerystė – tai daugiau nei trumpi suplanuoti susitikimai. Norint sėkmingai bendradarbiauti, reikia gerai apgalvoti, kokius partnerius pasirinkti, kuriose srityse Jūs galėtumėte papildyti vieni kitų veiklą ir siekti bendrų tikslų. Kurdami ir plėtodami partnerystės santykius, Jūs turėsite nuolat tam skirti laiko, dėti pastangas ir investuoti lėšas. Tačiau šios investicijos Jums atsiperks, pastebėsite išaugusią dalyvių motyvaciją, dalysitės skirtinga darbo patirtimi, kartu generuosite naujas idėjas.

Taigi kas galėtų tapti Jūsų partneriais? Jaunimo darbuotojai tikriausiai turi savo asmeninių profesinių kontaktų arba galbūt tiesiog pažįsta gatvės darbuotojus, mokytojus ar policininkus, kurie dirba su tais pačiais jaunuoliais. Šie žmonės dirba su tos pačios tikslinės grupės jaunuoliais (mažiau galimybių turinčiu jaunimu) skirtingose jų gyvenimo srityse ir skirtingu metu. Su jais galite pasimatyti susitikimu, kuriuose pristatomi visuomenei aktualūs dalykai, susiję su jaunimu, metu. Šie žmonės tikriausiai dirba su socialine atskirtimi, narkotikų prevencija, informacijos apie AIDS sklaida ir kitais svarbiais dalykais. Vykdydami bendrą veiklą galite





sėkmingai bendradarbiauti su šiais žmonėmis, tačiau šis bendradarbiavimas taip pat gali išaugti į ilgalaikę organizacijų partnerystę.

Dirbdami su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, bendradarbiaukite su organizacijomis, kurios dirba su Jūsų tiksline grupe kitoje sferoje. Darbo su jaunimu poveikis bus stipresnis, jei jis bus tęsiamas ir kituose projektuose. Norėdami pradėti bendradarbiavimą, pasitirkite, ar Jūsų partnerystė atitinka šiuos kriterijus:

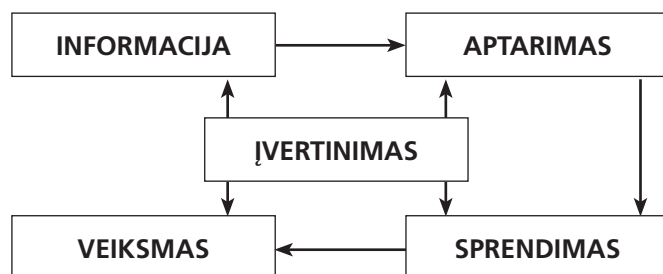
- organizacijos partnerės privalo turėti bendrų tikslų arba šie tikslai turi būti suderinami tarpusavyje;
- tikslinė grupė (mažiau galimybių turintis jaunimas) turi būti veiklos centre (apie tai daugiau sužinosite 6.1. skyriuje „Moralinis veidas“); tai gali paskatinti jaunimą socialinei integracijai;
- organizacijos ir jų vadovai turi siekti bendradarbiavimo – tam taip pat turi būti skiriama laiko ir išteklių;
- partneriai turi vadovautis panašiais švietimo principais, tuo atveju, jei šie principai yra skirtingi, jie turi neprieštarauti vieni kitiems;
- darbinė atmosfera ir organizacinė kultūra turi būti suderinamos, turi būti stipri motyvacija bendradarbiauti ir prisitaikyti prie kitos veiklos kultūros;
- svarbiausia, turi būti pasirinkti efektyvūs komunikavimo kanalai, paskirtas tinkamas laikas aptarti, planuoti, įgyvendinti ir įvertinti partnerystę.

Šios sinergijos pranašumus tiesiogiai pajus Jūsų tikslinė grupė ir tos organizacijos, kurios dalyvauja partnerystėje. Įvairūs bendro darbo metodai ir tai, kad organizacijos papildo viena kitą, taip pat atneš naudos joms abiem.

IRDA+E rekomendacijos: kaip pradėti partnerystę?

Jei neturite aukščiau aprašyto bendradarbiavimo patirties, norėtume pateikti nuoseklų modelį, kuris, tikimės, pasitarnaus, jaunimo darbuotojams praplečiant paprastą bendradarbiavimą iki ilgalaikės partnerystės. Šios rekomendacijos gali pasirodyti šiek tiek formalios ir abstrakčios, tačiau Jūs jas galite adaptuoti pagal savo poreikius.

Būtina partnerystės sąlyga yra ta, kad Jūs radote vieną ar kelias organizacijas ar profesionalus, kurie domisi bendro darbo perspektyvomis. Idealiu atveju jie turėtų atitikti pirmiau išvardytus kriterijus, tuomet galima pradėti tikrą partnerystės organizavimą. Pateikiame kelias rekomendacijas ir klausimus, kuriuos siūlome užduoti kiekviename bendradarbiavimo etape:





1. Informacinis etapas

Prieš pradėdami bendradarbiavimą, nuspręskite, kodėl siekiate bendradarbiavimo su kitomis organizacijomis ir profesionalais. Išanalizuokite savo motyvus, konkrečius poreikius ir turimus išteklius, kuriuos galite skirti partnerystei. Atsakykite į šiuos klausimus (Jūsų partneriai taip pat gali atsakyti į juos)

Klausimai

- Kokio partnerio Jūs (ir Jūsų kolegos) ieškote?
- Kokia yra Jūsų valdybos ar kitos valdymo institucijos pozicija ir rekomendacijos šiuo klausimu?
- Kokios naudos tikėtės iš šios partnerystės? Kokia bus šios partnerystės nauda tikslinei grupei? Organizacijai?
- Kokia yra ankstesnė Jūsų bendradarbiavimo patirtis? Kokios yra Jūsų stipriosios ir silpnosios savybės?
- Kokius išteklius (žmogiškuosius, laiko, patalpų, materialinius, finansinius) galite skirti?
- Kas ir kaip Jūsų organizacijoje dirba su mažiau galimybių turinčiu jaunimu?
- Kokie išoriniai veiksniai skatina Jus ieškoti partnerių ar atvirkščiai – verčia likti nuošalėje (rėmimas, politika ir t. t.)?
- Ar Jūsų partnerystė bus lygiavertė (vienodas abiejų šalių indėlis, vienoda nauda, vienodas dalyvavimo lygis)?

2. Aptarimo etapas

Kai Jūs ir Jūsų organizacija partnerė jau pateikėte šią informaciją, turite palyginti gautus duomenis ir apsvarstyti bendradarbiavimo galimybes. Visi partneriai turi panašiai išsivaizduoti galimos partnerystės perspektyvas. Derybų metu reikia numatyti ateities bendradarbiavimo gaires. Jas galima išvardyti bendrame dokumente, kuris ir taps bendradarbiavimo pagrindu. Pateikiame klausimus, kurie turėtų būti nagrinėjami šiame dokumente.

Klausimai

- Kokie yra Jūsų bendri tikslai?
- Kokia bus bendradarbiavimo forma (neformalus, bendri projektai, darbo grupės, dalijimasis informacija)?
- Kokia bendra veikla gali būti plėtojama? Kokie būtų šios veiklos etapai?
- Kokiais vertinimo kriterijais galima remtis vertinant partnerystę? Kada ir kaip turi būti atliekama partnerystės stebėseną ir įvertinimas?
- Kokie yra partnerystės terminai (kiek laiko ji truks, kaip dažnai susitiksime ir pan.)?
- Kaip pasiskirstysite veiklą (kas bus už tai atsakingas)?
- Kaip organizacijų darbuotojai galėtų susipažinti vieni su kitais?
- Ar yra bendrų mokymų poreikis? Ar planuojate organizuoti seminarus, mokymus, pasikeitimą informacija, susitikimus ir pan.?
- Kokia komunikacijos strategija naudositės (koku būdu bendrausite vieni su kitais, apie ką ir kaip informuosite vieni kitus)?
- Kas koordinuos ir prižiūrės bendradarbiavimo planų įgyvendinimą?
- Koks yra planuojamas šios partnerystės biudžetas (pajamos ir išlaidos)?



Patarimai

- Išryškinkite partnerystės pranašumus.
- Bendradarbiavimo gairės turi būti tikslios, tačiau jose turi būti palikta ir šiek tiek laisvės jų koregavimui.
- Kiekviename etape turi būti numatyti aiškūs ir apčiuopiami rezultatai. Tai itin motyvuoja partnerius.
- Nustatykite realistiškus tikslus ir veiklą.

3. Sprendimo priėmimo etapas

Jaunimo darbuotojai ir žmonės, su kuriais vyksta derybos „Aptarimo etape“, dažniausiai nėra atsakingi už sprendimo dėl partnerystės priėmimą. Paprastai taip nutinka, kai abi šalys siekia finansinio bendradarbiavimo ir bendradarbiavimo žmogiškųjų išteklių srityje. Idealiu atveju visos organizacijos, kurios siekia partnerystės, turėtų aktyviai dalyvauti visame derybų procese. Tuo atveju, kai šio principo nesilaikoma, paprastai ateina laikas priimti oficialų sprendimą dėl partnerystės. Ši sprendimo priėmimo procedūra priklauso nuo įvairių organizacijų struktūros ypatumų. Vienose organizacijose jaunimo darbuotojams yra suteikti įgaliojimai patiems nuspręsti dėl tokios partnerystės. Kitose organizacijose toks sprendimas bus priimamas prieš tai jį apsvačius įvairiuose hierarchinės struktūros lygmenyse. Toks sprendimo priėmimo būdas, be abejo, reikalauja daugiau laiko. Jei ketinate partnerystę įteisinti formaliu dokumentu, pateikiame keletą klausimų, kurie galėtų Jums padėti rengiant tokį dokumentą.

Į ką reikėtų atkreipti dėmesį priimant sprendimą dėl partnerystės su konkrečia organizacija:

- Kokią bendrą veiklą ketinate vykdyti? (Kokie bus šios veiklos tikslai, veiksmų planas ir etapai?)
- Koks yra Jūsų bendros veiklos išsidėstymas laiko atžvilgiu? Koks yra Jūsų organizacijų vaidmenų, išteklių pasiskirstymas? Kaip vyks veiklos koordinavimas, stebėseną, įvertinimas?
- Kiek konkrečiai truks Jūsų partnerystė? Kokiu būdu bus leistini pakeitimai? Aptarkite, pavyzdžiui, kaip partneriai galės pasitraukti iš bendros veiklos ir kas nutiktų tokiu atveju.

Patarimai

- Pristatydami darbinius pasiūlymus sprendimo priėmėjams, stenkitės būti konkretūs, tačiau per daug nesileiskite į detales. Nors partnerystės dokumentas (sutartis) turi būti tikslus, jame reikia palikti šiek tiek laisvės tam atvejui, jei prireiks koreguoti atitinkamas sritis.
- Išklauykite sprendimą priimančių asmenų nuomonę ir pagal ją parenkite partnerystės sutartį. Stenkitės plėtoti partnerystę atsižvelgdami į Jūsų organizacijos sprendimą ir ją priėmusių žmonių nuomonę. Pavyzdžiui, jei vienam iš partnerių svarbu, išryškinkite numatomą teigiamą perspektyvą. Jei dirbant su tiksline grupe svarbiausia išlaikyti lyčių lygybės principus, parodykite, kaip su tuo dirbsite bendradarbiavimo su organizacija partnere metu.
- Partnerystės projektą pristatykite taip, kad kuo daugiau Jūsų ir kitos organizacijos kolegų paremtų jį. Būkite skaidrūs, tiksliai informuokite apie tai, ko tikėtis iš šios partnerystės.
- Užtikrinkite, kad partnerystei plėtoti skirsite tinkamai išteklių. Pasirašius sutartį bus sudėtinga pakeisti nusistovėjusią situaciją, jei ši situacija nebus aptarta nuo pat bendradarbiavimo pradžios. Rekomenduojame pradžioje prašyti daugiau, o vėliau, jei iškil sunkumų, sumažinti žmogiškuosius ir finansinius išteklius (be abejo, tokiu atveju Jums teks iš naujo apsvaistyti partnerystės formas pagal pasikeitusį skiriamų resursų kiekį).



4. Veiksmo etapas

Kai bus priimti visi atitinkami sprendimai dėl partnerystės, galėsite pradėti tikrąjį savo bendradarbiavimą. Didžioji dalis Jūsų bendros veiklos jau bus suplanuota apžvalgos etape, todėl iš pradžių gali pasirodyti, kad ją įgyvendinti bus nesudėtinga. Tačiau norime pateikti keletą patarimų, kaip neišklysti iš pasirinkto kelio.

Patarimai

- Suplanuotas užduotis suskirstykite į smulkesnius uždavinius. Taip galėsite lengviau sekti, kokią veiklą šiuo metu vykdate, į veiklą įtraukti asmenys turės didesnę motyvaciją, galės nuolat greitai ir aiškiai matyti pasiektus rezultatus.
- Apie šios veiklos rezultatus nuolat informuokite organizaciją partnerę, visus susijusius asmenis, savo kolegas, vadovybę. Šie žmonės visuomet žinos apie vykstančius procesus ir bus įtraukti į bendradarbiavimo procesą.
- Veiksmo etape atsiskleis visų partnerių gebėjimai dirbti kartu ir įgyvendinti partnerystės sutartyje numatytus veiksmus konkrečioje aplinkoje. Nepamirškite užrašinėti teigiamą tokio bendradarbiavimo patirtį. Ji Jums pravers ateityje teikiant pasiūlymus dėl partnerystės su šia ar kitomis organizacijomis.
- Siekdami, kad partnerystė būtų plėtojama reikiama linkme, vykdykite nuolatinę veiklos stebėseną. Nustatytu metu organizuokite susirinkimus, aptarkite, ar veikla vyksta taip, kaip Jūs to siekėte.

5. Įvertinimo etapas

Įvertinimas pats savaime nėra etapas, tai – procesas, kuris tęsiasi visuose minėtuose etapuose. Partnerystės kokybės stebėseną būtina visuose etapuose (informaciniame, aptarimo, sprendimų priėmimo ir veiksmo). Partnerystės pradžioje nusistatykite vertinimo kriterijus, rekomenduojame juos apibrėžti partnerystės sutartyje. Po veiksmo etapo, partnerystės pabaigoje, visi susiję asmenys ir institucijos (tikslinė grupė, partneriai, savivaldybės, valstybės institucijos) turi pateikti galutinį šios partnerystės įvertimą. Nepamirškite akcentuoti veiklos kokybės ir rezultatų, nes tai gali paskatinti partnerius tolesniam bendradarbiavimui, galbūt net įtraukiant vieną ar kelis papildomus partnerius.

Ką rekomenduojame įvertinti kiekviename etape?

- Informaciniame etape – ar mūsų informacija yra patikima? Ar netrūksta informacijos? Kas galėtų suteikti trūkstamos informacijos?
- Aptarimo etape – ar bendri sprendimai skatina grupės motyvaciją? Ar pasiūlymai partneriams yra pakankamai aiškūs ir lankstūs? Ar juose pateikiami visi elementai?
- Sprendimų priėmimo etape – ar partnerių lūkesčiai deramai pateikiami pasiūlymų projekte? Ar tikslai ir veiklos planai yra realistiški ir pasiekiami? Ar bendras sprendimų priėmimo procesas yra tinkamas? Kaip bus priimtas sprendimas dėl veiklos stebėsenos ir koordinavimo mechanizmų? Ar į partnerystės sutartį įtraukti visi sutarti dalykai?
- Veiksmo etape – ar veiklos stebėsenai ir koordinavimui skiriami pakankami ištekliai? Ar vykdoma veikla tenkina visus susijusių organizacijų darbuotojus? Kaip tikslinė grupė ir kiti kolegų vertina Jūsų partnerystę? Ar jie yra pakankamai informuoti apie ją? Ar jie jai pritaria? Kaip vyksta pasikeitimo informacija procesas? Ar veiklą, kurią vykdate, norėtumėte pratęsti? Ar vykdate veiklą, kuria užsiimdami ateityje, norėtumėte kai ką koreguoti? Ar visi susiję asmenys ir organizacijos gerbia partnerystės sutartį?
- Vertinimo etape – ar mūsų pasirinkti vertinimo mechanizmai atitinka besikeičiančią partnerystę? Ar visi partneriai gali pareikšti savo nuomonę dėl vykstančių procesų? Ar pagal mūsų priimtas nuostatas jie privalo tai atlikti? Ar bendradarbiaudamos organizacijos partnerės pasiekė užsibrėžtų tikslų? Koku geriausiu būdu galėtume pasidalyti informacija apie pasiektus rezultatus? Kaip galėtume pagerinti bendradarbiavimą ateityje?



Keli papildomi patarimai organizacijoms, kurios ketina bendradarbiauti ateityje

- Nuo pat pradžios aiškiai pasakykite, ko siekiate šia partneryste ir ko norėtumėte išvengti.
- Nuo pat pradžios puoselėkite gerus santykius su savo partneriais. Suburkite komandą (surenkite vakarėlį, kartu nueikite į ekskursiją, apsilankykite vieni kitų organizacijose, darbe, ar namuose ir pan.). Nuolat prisiminkite, kad dirbate su žmonėmis, o ne su organizacijomis.
- Kartu su partneriais organizuokite informacinį ir apžvalgos etapus.
- Nebūkite pernelyg optimistiški ar nerealistiški dėl savo tikslų ir veiklos, kuria šiuos tikslus planuojate pasiekti. Būkite pragmatiški. Visuomet galite plėtoti bendradarbiavimą ir jį išplėtoti iki solidžios ir stiprios partnerystės.
- Atminkite, kad visuose etapuose svarbu subalansuoti partnerių užduotis ir atsakomybę. Venkite tų situacijų, kai vienas partneris prisiima daugiau atsakomybės nei kiti.
- Nenustebkite, kad Jūsų partneriai taiko kitokius nei Jūsų veiklos būdus. Būkite pasiruošęs tam, kad gali skirtis Jūsų organizacinės kultūros. Daugiau informacijos apie tarptautinę veiklą ir iš jos kylančius klausimus rasite „T-kit“ apie tarpkultūrinį mokymąsi).

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

Partnerystė mokslo srityje

2000 m. Europos Sąjungos programos „Jaunimas“ rėmuose buvo pradėtas pilotinis projektas, kuriame bendradarbiavo dvi organizacijos, veikiančios darbo su gatvės vaikais srityje – viena iš Prancūzijos, kita – iš Olandijos. Prancūzų organizacija ketino pasikeisti informacija su kolegomis iš Olandijos apie savo sėkmingus projektus. Prancūzijos nacionalinė Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra susidomėjo šiuo pasiūlymu ir pasirašė partnerystės mokslo srityje sutartį su Prancūzijos gatvės darbuotojų organizacija CNLAPS. Šios organizacijos kartu surengė mokymų programą dvidešimčiai gatvės darbuotojų. Po šių mokymų buvo suorganizuota kelių jaunimo darbuotojų ir mažiau galimybių turinčių jaunuolių kelionė į kitą šalį. Taip pat buvo surengtas tarptautinis mokslinis vizitas, kurio metu aptarti gatvės darbuotojų veikos įvairiose valstybėse ypatumai. Taip pat suorganizuota gatvės darbuotojų konferencija apie programą „Jaunimas“. Baigiantis partnerystės sutarčiai šis bendradarbiavimas buvo įvertintas itin teigiamai, ir abi šalys pradėjo svarstyti kitų metų partnerystės sutartį.

CNLAPS: www.cnlaps.asso.fr; contact@cnlaps.asso.fr

Prancūzijos ES programos „Jaunimas“ Nacionalinė agentūra: www.injep.fr; jpe@injep.fr



4.3 Įvairūs veiklos kontekstai

Nepaisant to, ar veiklą tęsitate bendradarbiaudami su kita (-omis) organizacija (-omis), Jūsų darbuotojai galės atlikti daug funkcijų. Žmonės, kurie dirba su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, savo veiklai taip pat gali pasirinkti keletą skirtingų aspektų. Jų veikla gali varijuoti nuo trumpalaikių projektų įgyvendinimo iki ilgalaikių įsipareigojimų programų. Abu atvejai turi ir savo pranašumų, ir trūkumų, tačiau verta paminėti, kad šios veiklos gali puikiai papildyti viena kitą. Siekdami, kad mūsų veikla būtų integruota, turime detalai išanalizuoti esamą situaciją ir suvokti, kokios gali būti mūsų veiklos, kurios pobūdį pasirinksimė patys, pasekmės.

Abiejose darbo kontekstų skalės dalyse yra:

Trumpalaikiai projektai	Ilgalaikiai įsipareigojimai
<p>Dažniausiai tokie projektai būna skirti jaunuoliams, kurių problemas pastebi atitinkamos institucijos.</p> <p>Projektus įgyvendina socialinės srities specialistai (socialiniai darbuotojai, mokyklose dirbantys specialistai, inspektoriai, kurie prižiūri lygtinai nuteistuosius ir kt. pareigūnai).</p> <p>Paprastai tokie projektai yra kaip atsakas į sudėtingą situaciją jauno žmogaus gyvenime.</p> <p>Kai ši krizine situacija įveikiama, pagalba tampa nebereikalinga.</p> <p>Jaunuolis paprastai neturi galimybės rinktis, kur kreiptis pagalbos.</p> <p>Nors tokia pagalba būna būtina ir svarbi, jaunimas ją dažnai priima įtariai ar priešišškai nusiteikęs.</p>	<p>Tokias programas paprastai vykdo vietinės bendruomenės (jaunimo klubai, ilgalaikės bendruomenės iniciatyvos ar programos, savanoriai ar profesionalai, kurie dirba arba gyvena netoli jau daug metų).</p> <p>Paprastai tai būna ne profesionalų, o savanorių iniciatyvos.</p> <p>Programose gali dalyvauti visi jaunuoliai, tačiau kartais tokios programos būna skirtos būtent mažiau galimybių turinčiam jaunimui.</p> <p>Dalyvavimas nėra privalomas, akcentuojama pasirinkimo laisvė.</p> <p>Jaunimas labai mėgsta tokias programas, nes jos yra skirtos <i>būtent jam</i>.</p> <p>Jaunimui suteikia ilgalaikes galimybes ir pagalbą.</p> <p>Dažnai jaunimo ir darbuotojų santykiai būna pagrįsti abipusiu pasitikėjimu ir pagarba.</p>

Sukurti draugiškus santykius tarp mažiau galimybių turinčio jaunimo bei jaunimo darbuotojų nėra paprasta. Būtina nuolat rūpintis ir dėti visas pastangas, kad šis bendradarbiavimas visuomet būtų naudingas abiem šalims, taip pat svarbu užtikrinti, kad jaunimas nuoširdžiai tikėtų šių santykių teikiama nauda (apie tai daugiau skaitykite 4. „Jaunimas ir jo kontekstas“).

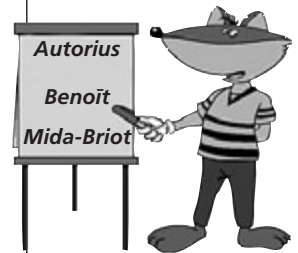
5. Neformalus ugdymas – kaip įrankis įtraukti visus į veiklą



T-Kit
Socialinė aprėptis

Žmonės nuolat mokosi ir tobulėja. Įvairiais gyvenimo laikotarpiais mes visi mokomės skirtingų dalykų, kuriuos pritaikome įvairiose gyvenimo srityse. Nemažai išmokstame lankydami mokyklą, tačiau neturėtume pamiršti ir neakademiinių mokymosi galimybių. Bet kokią mokslo patirtį galime sėkmingai panaudoti ugdydami save ir norėdami geriau suvokti aplinką, kurioje gyvename. Žmonės, kurie siekia šių tikslų, savo ruožtu aktyviai dalyvauja visuomenės gyvenime.

Formaliose švietimo sistemos įstaigose (vidurinėse mokyklose, universitetuose, profesinio ugdymo institucijose) jaunimas įgyja bendrų žinių, kurias gali panaudoti socialinės integracijos ir visuomenę procese. Deja, dažnai atsitinka taip, kad formalus švietimo įstaigos nepatenkina jaunimo švietimo poreikių. Taip gali atsitikti dėl daugelio priežasčių, todėl svarbu nepamiršti ir kitų asmeninio tobulėjimo galimybių. Viena iš tokių galimybių – tai neformalus ugdymas, kuris yra itin (tačiau ne tik) tinkamas mažiau galimybių turinčiam jaunimui. Šiame skyriuje nagrinėsime įvairius neformalaus mokymosi būdus, pateiksime jų palyginimą ir aptarsime, kodėl ir kaip neformalus švietimas gali suteikti dar vieną galimybę mūsų tikslinei grupei.



5.1 Neformalus ir formalus ugdymas bei profesinis mokymas

Dauguma europiečių savo gyvenime yra baigę vienokią ar kitokią mokymo įstaigą. Įprastas švietimo modelis yra pagrįstas vertikaliais santykiais tarp mokinio ar studento ir mokytojo. Mokytojas yra laikomas žinių turėtoju, o mokinys – žinių gavėju. Mokytojas žinias perteikia per pamokas ar paskaitas. Pabaigęs mokslus, mokinys ar studentas gauna mokslo baigimo atestatą (pažymėjimą), kuris liudija, kad jo turėtojas įgijo žinių, kurios buvo įvertintos pagal oficialius kriterijus. Šie atestatai ar mokslo baigimo pažymėjimai yra tarsi raktas, kuris atrakina darbo rinkos ir visuomenės duris. Akademiniai diplomai dažniausiai patvirtina, kad jų turėtojai įgijo teorinių žinių. Studentai, baigę profesinio mokymo įstaigas, be teorinių žinių, įgyja ir praktinių įgūdžių, kuriuos gali tiesiogiai pademonstruoti darbo rinkoje. Įprastai profesinio mokymo įstaigas baigę studentai būna atlikę praktika, kurios metu dirbdami žemiausioje darbo grandies lygyje padedami dėstytojo įgyja amatą. Pabaigę tokią mokymosi įstaigą jaunuoliai gauna atitinkamą pažymėjimą. Mokslas profesinio ugdymo įstaigose paprastai trunka trumpiau nei akademinio mokslo įstaigose. Pagrindinis dėmesys būna skiriamas greitam darbo įgūdžių įgijimui. Tačiau ir tokioje švietimo įstaigoje santykiai tarp dėstytojo ir studento yra vertikalūs, nes dėstytojas perduoda savo įgūdžius studentams.

Neformaliai mokymuisi, skirtingai nei formaliam, būdinga tai, kad čia mokomasi veikiant. Tokio mokymosi metodologija skelbia, kad mokiniai mokosi iš konkrečių situacijų, kuriose jie visi tuo metu yra. Paprastai mokymdamiesi neformaliai, mokiniai neturi mokytojų ar dėstytojų, kurie savo žinias „nuleistų“ jiems iš viršaus. Mokiniai ir „jų pagalbininkai“ žinias ir įgūdžius įgyja kartu, jų santykiai yra horizontalūs. Jie kartu gali priimti sprendimus dėl mokymosi objekto, kuris galėtų atnešti daugiausia naudos mokiniui. Būtent toks mokymasis skatinamas dirbant su mažiau galimybių turinčiu jaunimu. Didžiausią neformalaus ugdymo naudą galima gauti naudojant skirtingus mokymosi metodus – lygiųjų mokymą, projektų rengimą, mobiliuosius projektus ir pan. Mokiniam yra skiriamas didžiausias dėmesys viso mokymosi proceso metu. Jaunimo darbuotojai tik padeda jiems. Deja, turime pažymėti, kad neformalaus ugdymo atveju nėra suteikiami mokinio kompetenciją liudijantys mokslo baigimo pažymėjimai.

Kartais žmonės painioja terminus „neformalus“ ir „laisvas“ mokymasis. „Laisvam“ mokymuisi būdingas spontaniškumas, nes tai yra kasdienis reiškinys, o „neformalus“ mokymasis yra planinga veikla, kuriai vadovauja mokinių pagalbininkai, vadovai ar jaunimo darbuotojai. Šie žmonės taip pat gali suteikti pagalbą ir paramą viso mokymosi proceso metu.



	Formalus ugdymas: akademiniis švietimas	Formalus ugdymas: profesinis mokymas	Neformalus ugdymas
Mokymosi metodai	Disciplinos. Vertikalūs santykiai tarp žinių turėtojo ir žinių gavėjo.	Vertikalūs santykiai (kaip ir akademinio švietimo atveju). Disciplinos ir praktika. Praktikos atlikimą prižiūri praktikos vadovas.	Dialogo principu pagrįsti santykiai tarp mokinių ir jų aplinkos. Mokymasis veikiant. Lygiųjų mokymas. Dažnai mokiniams padeda vadovai.
Turinys	Bendro pobūdžio žinios. Sprendimą dėl mokymo disciplinų priima atsakingi švietimo sistemos darbuotojai.	Žinios ir įgūdžiai skirti praktinei veiklai. Sprendimą dėl mokymo disciplinų priima atsakingi švietimo sistemos darbuotojai.	Mokinys pasirenka, ką pageidaus mokytis. Konkreti praktiška patirtis, nėra teorijos.
Mokslo baigimo pažymėjimų išdavimas	Mokslo pabaigoje išduodami mokslo baigimo pažymėjimai, kuriuose pagal oficialius kriterijus įvertinami mokinio laimėjimai.	Mokymosi pabaigoje išduodami mokslo baigimo pažymėjimai, kuriuose pagal oficialius kriterijus įvertinami mokinio laimėjimai.	Neišduodami mokslo baigimo pažymėjimai, tačiau kai kuriais atvejais (pvz., Suomijoje) toks švietimo pobūdis pripažįstamas stojant į universitetą.
Trukmė	Nuo 6 iki 18 m.: pradinė ir vidurinė mokykla; nuo 18 m. – iki 10 m. trunkantis mokslas aukštojo mokslo įstaigoje.	Pakankamai trumpas laikotarpis. Kai kuriose valstybėse nuo 14 m. Trunka iki 4 m. Tuo pačiu mokomasi ir vidurinėje mokykloje. Gali būti 2 ar 3 m. po universiteto baigimo.	Trunka visą gyvenimą.
Pranašumai	Privalomas visiems (paprastai iki 16 m.), suteikia pagrindines žinias. Dažnai beveik nemokamas valstybinėse mokyklose. Suteikiamas oficialus mokslo baigimo atestatas.	Trumpai trunka. Įgyjami pagrindiniai darbiniai įgūdžiai, kurie gali būti tiesiogiai pritaikyti darbe. Suteikiamas profesinio ugdymo įstaigos baigimo pažymėjimas.	Mokytis gali visi bet kurio gyvenimo metu. Suteikiama dar viena galimybė mažiau galimybių turinčiam jaunimui.
Trūkumai	Suteikiamos bendro pobūdžio žinios, kurias gali tekti gerinti specialiuose kursuose ar mokymuose. Ne visi gali mokytis. Europiniu mastu nepripažįstama (kyla problemų dėl pažymių perkėlimo į kitas vertinimo sistemas).	Dažnai renkamas ne dėl noro, o dėl būtinybės mokytis. Pasikeitus situacijai darbo rinkoje, įgyti įgūdžiai gali tapti beverčiai. Europiniu mastu nepripažįstama (kyla problemų dėl pažymių perkėlimo į kitas vertinimo sistemas).	Oficialiai nepripažįstamas.



5.2 Jaunimo darbas su mažiau galimybių turinčiu jaunimu

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

Djilali užaugo pietų Prancūzijos Tuluzo miestelio rajone, kuriame dauguma jaunuolių yra mažiau galimybių turintis jaunimas. Dauguma jų nuolat patyrė diskriminaciją, smurtą, vartojo narkotikus, jiems nesisekė mokykloje, jie turėjo problemų šeimose, su policija ir vietine bendruomene. Djilali norėjo pakeisti šią situaciją ir užsiimti įdomia veikla bei įtraukti į ją kitus jaunuolius. „Jaunimo“ programos paprogramės „Jaunimo grupių iniciatyvos“ kontekste jis įsteigė Sporto ir laisvalaikio asociaciją. Tuomet šio miestelio jaunimas galėjo įgyvendinti įvairius projektus. Djilali kartu su kitais septyniais jaunuoliais sukūrė teatrinę pjesę, pavadintą „Les ombres de la cite“, kurioje buvo nagrinėjamos jaunimo, dažnai patiriančio komplikuotas situacijas, problemos. Nuo pradinės idėjos iki spektaklio pastatymo visoje Prancūzijoje (mokyklose, koledžuose ir kitose vietose) buvo surengta dešimt spektaklių. Šis projektas pavyko vien dėl Djilali ir jo komandos, nes jie kartu sudomino visuomenę ir vėliau pradėjo mokytis vaidybos. Geriausi trupės aktoriai vėliau dar pratęsė mokslus ir šiuo metu aktyviai dalyvauja bendruomenės veikloje.

Nors nuo XX a. antros pusės Europos aukštojo mokslo įstaigose bandoma dėstyti teorinius dalykus ir suteikti praktinių žinių, tačiau disbalansas tarp teorijos ir praktikos vis dar išlieka. Kai kurie švietimo sistemos darbuotojai ir mokslininkai (pavyzdžiui, Philippe'as Meirieu, kuris sukūrė „diferencijuoto mokymo sistemą“) bandė mokymo būdus pritaikyti prie mokinių poreikių, tačiau iki šiol šie būdai nėra plačiai taikomi. Mūsų manymu, tai, kad mokymas netenkina mokinių poreikių, yra viena iš priežasčių, kodėl daug jaunuolių nebaigia aukštojo mokslo įstaigų.

Tie jauni žmonės, kurie nėra baigę aukštojo mokslo įstaigų ar mažiau galimybių turintis jaunimas galėtų mokytis neformaliai, o tai, be abejo, turėtų įtakos teigiamiems pokyčiams jų gyvenime. Neformalaus mokymosi sistema jaunuoliai kartu su mokytojais turi gerai apgalvoti, parengti ir įgyvendinti. Neformalus ugdymas turi atitikti tai, kas tuo metu vyksta jaunuolių gyvenime, taip pat turi būti kaip atsakas į praeities potyrius, galų gale mokymosi rezultatai turi paskatinti tolesnę socialinę integravimąsi į visuomenę.

Neformaliai mokydami mažiau galimybių turintys jaunuoliai gali patys pradėti įgyvendinti projektus (apie tai plačiau bus rašoma 6.2. skyriuje „Planavimas“). Jaunimas pats sau kurs tokius projektus, kurie atitiks jų interesus ir poreikius, be to, jaunuoliai išgis daugiau pasitikėjimo savimi bei išsiugdys reikiamus įgūdžius. Reikia atsiminti, kad neformalus ugdymas yra sėkmingas tik tuo atveju, jei veikla yra tinkamai vykdoma ir prižiūrima. Šioje veikloje reikia laiko vieniems kitus pažinti ir naudojant atitinkamus metodus sukurti pasitikėjimu pagrįstus santykius (žr. 6.3. „Pasitikėjimo įgijimas“). Jei turite galimybę, galite pabendrauti su žmonėmis, kurie turi darbo su jaunimu žinių ar patirties (žr. 4.1. „Jaunimo bendruomenės“ ir 4.2. „Partnerystės pradžia“).

Kitas įdomus neformalaus darbo su mažiau galimybių turinčiais jaunuoliais aspektas yra tas, kad vėliau šie jaunuoliai patys gali mokytis savo draugus, juos motyvuoti ir remti. Tokie santykiai yra horizontalaus pobūdžio, jais remiasi lygiųjų mokymas, kurio pagrindinis tikslas yra skatinti jaunimą dalytis patirtimi ir remti vieniems kitus (žr. 7.1. „Lygiųjų mokymas“).

Remdamiesi neformalaus švietimo metodais į savo veiklą mes galime įtraukti visus mažiau galimybių turinčius jaunuolius, o ypač tuos, kuriems nesisekė formalaus švietimo įstaigose. Tačiau jaunimo darbuotojai ir socialiniai darbuotojai turi nepamiršti, kad jų veikla yra tik dalis holistinio mokymo, todėl pati veikla neturėtų būti akcentuojama kaip tikslas. Taip pat svarbu, kad būtų patenkinti pagrindiniai jaunimo poreikiai. Be galo sudėtinga pradėti dirbti



su jaunimu skatinant jų asmeninį tobulėjimą, kai nėra patenkinti pagrindiniai jų poreikiai – jie neturi kur gyventi ar neturi ką valgyti.

Dirbdami su tikslinės grupės jaunimu pritaikykite teoriją prie konkrečių jaunimo poreikių, taip pat naudokite palaipsninį mokymo metodą (žr. 6.2. „Planavimas“), konkretų veiklos planą, kiekviename etape pasidžiaukite teigiamais rezultatais (net jei jie yra ne itin reikšmingi). Taip Jūs skatinsite jaunimo motyvaciją. Jaunimas taip pat įgyja daugiau pasitikėjimo ir savigarbos, jei pajaučia, kad veiklą atliko prasmingai. Taigi pasitelkę visus aprašytus būdus ir sulaukę tinkamo momento, Jūs galėsite daryti teigiamą įtaką asmeniniam jaunimo tobulėjimui. Šis alternatyvus ugdymas suteikia antrą galimybę mažiau galimybių turinčiam jaunimui vėl dalyvauti visuomenės veikloje.

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

M., 24 m., buvo bedarbis. Sulaukęs 16 m. jis paliko mokyklą. Jo šeima nebuvo darni, M. nuolat turėjo reikalų su policija ir narkotikų kontrolės tarnyba. Gatvėje jį pastebėjo Socialinio darbo asociacija ir rekomendavo kreiptis į Europos savanorių tarnybą, tai jis ir padarė. Projektas buvo patvirtintas, ir M. išvyko 4 mėnesiams į užsienį padirbėti gidu paauglių turistinėse kelionėse. Šio projekto metu M. įgijo daug žinių, ne tik praktinių (kaip organizuoti turistines keliones), bet ir išmoko bendrauti užsienio kalba, daug laiko praleido ir dirbo su sudėtingais paaugliais. Po šių 4 mėnesių jis nusprendė mokytis turizmo.

M. atveju speciali neformalus ugdymo programa paskatino jį grįžti į gyvenimą. Abiejose valstybėse socialinių darbuotojų remiamas M. sugebėjo vėl prisimti atsakomybę, jis vėl pasijuto naudingas visuomenei. Tie praktiniai įgūdžiai, kuriuos jis įgijo projekto metu (palapinių statymas, maisto gaminimas ir kt.), nėra itin svarbūs. Svarbiausia, ką jis patyrė šio projekto eigoje, yra tai, kad jis vėl bendravo su žmonėmis, įgijo naujos patirties ir susidomėjo nauja sritimi – turizmu. Įdomu tai, kad neformalus ugdymas jį paskatino ir motyvavo grįžti į formalus ugdymo instituciją, kad gautų atitinkamą mokslo baigimo pažymėjimą. Taigi kaip matome iš šio pavyzdžio, jaunimo darbuotojai dirba neveltui.

6. Praktinis jaunimo darbas siekiant pritraukti daugiau jaunimo



T-Kit
Socialinė aprėptis

6.1 Moralinis veidas

Dirbdami su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, jaunimo darbuotojai sąmoningai ar nesąmoningai laikosi tam tikrų moralinių normų, kitaip tariant, „užsideda moralinį veidą“. Tokioje situacijoje be galo svarbu suvokti, koks yra Jūsų moralinis veidas ir kokios yra to pasekmės. Šiame skyrelyje nesistengsime pasakyti, kurios moralinės normos yra geros, o kurios ne, nes, tikriausiai, kiek yra organizacijų, dirbančių su mažiau galimybių turinčiais jaunuoliais, tiek yra ir tinkamų moralinių standartų. Tačiau svarbu, kad jaunimo darbuotojas propaguotų tuos pačius idealus kaip ir jo kolegos, partneriai ir kiti organizacijos darbuotojai. Jei skirtingi darbuotojai, dirbdami su ta pačia tiksline grupe, vadovaujasi skirtingomis etinėmis normomis, darbas gali tapti neįmanomu.

Tai, ką pavadiname „moraliniu veidu“, galime nagrinėti dviem – filosofiniu ir darbo su aptariama tiksline grupe – aspektais.

Filosofinis aspektas

Pasak Begnino Cacereso, bendruomenėje ir jaunimo darbe (darbas bendruomenėje skatina žmones dalyvauti visuomenės veikloje) vyrauja dvi tendencijos.

Pirmoji teorija teigia, jog bendruomenė ir jaunimo darbuotojai yra atsakingi už pasirinktos tikslinės grupės socialinę integraciją. Jie nesiekia pakeisti visuomenės, tačiau skatina žmonių integravimąsi į ją. Tiek bendruomenė, tiek jaunimo darbuotojai užsiima socialine integracija.

Antroji bendruomenės ir jaunimo darbo teorija skelbia, kad reikia keisti, transformuoti pačią visuomenę. Teigiama, kad veikdami žmonės keičia ir transformuoja savo aplinką. Bendruomenės darbuotojai siekia ilgalaikių pasikeitimų žmonių sąmonėje, todėl jie privalo aktyviai dalyvauti visuomenėje ir tobulinti ją. Šiuo atveju bendruomenė ir jaunimo darbuotojai nesiekia integruoti žmonių į visuomenę, jų tikslas yra socialinė visuomenės transformacija.

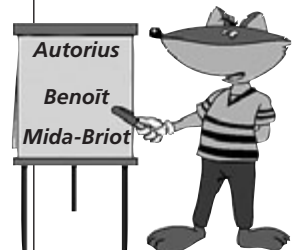
Moralinis aspektas, be abejo, siejasi su darbo su jaunimu pasekmėmis ir rezultatais.

Darbo su mažiau galimybių turinčiais jaunuoliais aspektas

Jaunimo darbuotojai turi nuolat atsiminti, kad jų veikla yra pagrįsta vienokiomis ar kitokiomis moralinėmis vertybėmis. Jie vaidina svarbų vaidmenį padėdami ir vadovaudami jaunimui, su kuriuo jie dirba. Ši parama turi būti tiksli, negalima kurti santykių, kurie būtų pagrįsti priklausomybe, nes tokie santykiai mažina jaunimo savarankiškumą. Kai jaunuoliai tampa pakankamai savarankiški, jaunimo darbuotojai turi atsitraukti ir suteikti jiems visišką nepriklausomybę. Jaunimo darbuotojai gali suteikti jaunimui įvairių galimybių, kuriomis pasinaudoję jaunuoliai galėtų aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime.

Keli klausimai, į kuriuos turime patys atsakyti:

- **Mano vertybės:** kaip aš suvokiu visuomenę? Ar dirbdamas su jaunimu aš propaguoju savo tikrąsias vertybes?
- **Mano motyvacija dirbti su šia tiksline grupe:** ar aš noriu integruoti jaunimą į visuomenę? Ar aš siekiu sukurti nišą, kad jaunimas galėtų dalyvauti visuomenės diskusijose?
- **Mano, kaip jaunimo darbuotojo, vaidmuo:** ar mano motyvacija ir veikla atitinka mano darbdavio ir jaunimo poreikius? Ar aš sugebu daryti papildomą įtaką jaunimui? Kaip aš tai darau?
- **Kaip išvengti priklausomybę paremtų santykių su tiksline grupe:** ar aš sugebu atsiriboti nuo per didelio įsitraukimo į darbą su jaunimu? Ar aš parodau per daug emocijų? Ar aš bendrauju pakankamai?





Vienas iš svarbesnių darbo su mažiau galimybių turinčiais jaunuoliais tikslų gali būti tapti nebereikalingu, kai jaunuoliai tampa savarankiški ir nepriklausomi, kai jiems nebereikia jaunimo darbuotojų pagalbos.

6.2 Planavimas

Kaip jau minėjome 4.3. skyrelyje „Įvairūs veiklos kontekstai“, yra įvairių darbo su mažiau galimybių turinčiu jaunimu būdų. Galima šiek tiek „pastumti“ jaunimą iškeliant įveikiamas kliūtis, galima padėti jaunimui radikaliai pakeisti savo gyvenimą. Šiuo atveju svarbu turėti visą informaciją, susijusią su jaunuolio gyvenimu. Jaunimo darbuotojai turi puikiai mokėti metodus, kaip vadovauti jaunimui, skatinant jų socialinę integraciją. Jie turi gerai suvokti dabartinę jaunimo situaciją ir kartu su jaunuoliais konstruoti geresnę ateitį. Jaunimo darbuotojai turi suprasti, kad trumpalaikiai jaunimo projektai turi ribotas galimybes patenkinti mažiau galimybių turinčio jaunimo poreikius. Norint iš pagrindų pakeisti jaunimo gyvenimą būtina ilgalaikė pagalba.

Negalima „spausti“ jaunuolių, kad jie staiga pakeistų savo gyvenimo būdą. Tam jie turi būti pasiruošę, jie turi to siekti, todėl šią veiklą reikia vykdyti palaipsniui. Skirtingais gyvenimo etapais galima naudoti įvairius socialinės integracijos metodus. Susipažinkite su jų gyvenimo istorija, kurkite pasitikėjimu pagrįstus santykius, leiskite jiems patiems rinkis savo ateities scenarijų – visa tai svarbu numatyti prieš nukreipiant juos į šviesius horizontus. Pritaikykite savo požiūrį prie jų veiklos, atsižvelgdami į jų lūkesčius ir galimybes adaptuokite programas. Pradėkite nuo nedidelių pasikeitimų, palaipsniui siekite ilgalaikių tikslų.

Kaip planuoti nuoseklią veiklą?

Dirbant su tiksline jaunimo grupe reikia atkreipti dėmesį į įvairius veiklos aspektus. Šiame ir kituose šešto skyriaus „Praktiškas jaunimo darbas siekiant pritraukti daugiau jaunimo“ skyreliuose aptarsime kai kuriuos iš šių aspektų.

Iš esmės bet kokia veikla, vykdoma kartu su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, turi būti pagrįsta pasitikėjimu, jos negalima primesti jaunimui. Kaip vėliau pamatysite 6.3. skyrelyje „Pasitikėjimo įgijimas“, kad įgytumėte jaunuolių pasitikėjimą, gali praeiti savaitės ar mėnesiai. Tačiau pasitikėjimas yra pats pagrindinis faktorius, lemiantis bendros veiklos sėkmę, todėl verta dirbti kartu ir laukti. Darbas su jaunimu turi patenkinti jaunų žmonių poreikius ir lūkesčius. Net jei jaunimas neturi išskirtinių poreikių ar nežino, ko siekia, jaunimo darbuotojo užduotis yra padėti suvokti, koks yra jaunuolių tikslas gyvenime. Tai padaryti galima organizuojant įvairius užsiėmimus, kurių metu jaunimas gali identifikuoti savo pomėgius. Kai jaunuoliai tiksliai žino, kas juos domina, jaunimo darbuotojas gali jiems padėti nuspręsti, koku būdu galima pasiekti užsibrėžtus tikslus. Vienas iš būdų, kaip tai galima pasiekti, yra sudaryti „sutartį“, apie kurią daugiau informacijos pateiksime 7.2. skyrelyje.

Taip pat svarbu pradėti socializacijos procesą. Jaunuoliai turi išmokti bendrauti ir bendradarbiauti su kitais. Tam puikiai gali pasitarnauti kasdienė veikla. Jaunuolius galima skatinti keisti savo senus įpročius ir užsiimti naujo pobūdžio veikla. Taip pat jaunuolių gyvenimo būdas gali pasikeisti jiems dalyvaujant tarptautiniuose projektuose. Savaiame suprantama, kad jaunuolius, kurie neturi dalyvavimo tarptautiniuose projektuose patirties, būtina mokyti bei paruošti, nuolat padėti ir remti jų aktyvų dalyvavimą (daugiau informacijos apie tai galite rasti „T-Kit“ „Tarptautinė savanoriškoji tarnyba“).



Geroji praktika – konkretus pavyzdys

S., 19 m., dalyvavo smulkioje vagystėje, vėliau jam teko ne kartą bendrauti su Teisingumo departamento Nepilnamečių nusikalstamumo tarnybos pareigūnais. Jie kreipėsi į organizaciją, kuri dirbo su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, dėl šio jaunuolio. Organizacija savo darbe su tokiais jaunuoliais dažniausiai naudojo cirką ir plaukiojimą. Šiuo atveju S. taip pat dalyvavo tokioje veikloje. Po kurio laiko organizacija suteikė S. galimybę išvykti į užsienį vykdyti Europos savanorių organizacijos projektą. Be abejo, S. susižavėjo tokia galimybe, tačiau tam, kad jis galėtų išvykti į užsienį, S. turėjo išlaikyti bandomąjį 1 mėn. laikotarpį, per kurį jis privalėjo visiškai paruošti projektą. Po mėnesio, kurio metu pasitaikė ir sunkių momentų, kai S. buvo pasiruošęs išvykti plaukioti į užsienį, organizacijos atstovai surengė susitikimą, kurio metu aptarė „sutarties sąlygas“. Pirmi keturi mėnesiai užsienyje S. nebuvo lengvi, nes jis gerai nemokėjo užsienio kalbos. Tačiau palaikomas savo vadovų, jis įveikė šią kliūtį. Pasibaigus projektui S. buvo dar dviem mėnesiams pratęsta jo išvyka į užsienį. Visiems projekto dalyviams be galo patiko S., po projekto vieno festivalio metu jis surengė savo fotografijų parodą. S. grįžo į savo gimtąją šalį paatostogauti, tačiau po to persikėlė gyventi į tą valstybę, kurioje vykdė savo projektą.

Trumpa S. atvejo analizė

Padedamas mokytojų S. sėkmingai pasinaudojo neformalaus švietimo galimybėmis (žr. 5. „Neformalus ugdymas – kaip įrankis įtraukti visus į veiklą“). Šiuo atveju buvo taikomi nuoseklios veiklos metodai, kurie buvo pritaikyti S. lūkesčiams, tačiau be aktyvaus S. dalyvavimo ir tvirto pasiryžimo, ši veikla nebūtų taip pasisekusi. Jaunimo darbuotojas jam pasiūlė įvairias veiklas, tačiau S. pasirinko būtent tai, kas jį labiausiai domino. Nuo pat projekto pradžios S. pasireiškė kaip atsakingas žmogus, jis sugebėjo tinkamai pasirinkti.

Antras etapas buvo bandomasis laikotarpis. Prieš išvykdamas į užsienį (taigi atlikdamas tai, kas maloniausia), S. privalėjo įrodyti savo pasirinkimo rimtumą. Jo pasirengimas buvo teigiamai įvertintas, ir S. perėjo prie kito etapo – su jaunimo darbuotojais aptarė ir sudarė sutartį, kurioje buvo nustatytos abiejų šalių teisės ir pareigos, tolesni projekto etapai bei numatyti nuolatiniai vertinamieji susitikimai ir pokalbiai. Išvykos užsienyje metu S. nuoširdžiai rėmė jo vadovai. Jo teigiama patirtis leido jam apgalvoti, ką jis ketina veikti po šio projekto. Paskutinis šio projekto etapas buvo S. surengta fotografijų paroda, kuri suteikė jam daugiau pasitikėjimo savimi ir savigarbos (žr. 6.4. „Pasitikėjimo savimi analizė“), taip pat jis įgijo organizacinių įgūdžių.



6.3 Pasitikėjimo įgijimas

Pasitikėk žmonėmis, ir jie bus teisingi tau. Elkis su jais pagarbiai, ir jie bus pagarbūs.
Ralphas Waldo Emersonas (1803–1882)

Mylėk visus, tačiau pasitikėk tik kai kuriais. Niekam nedaryk blogo.
Williamas Shakespeare'as (1564–1616)

„Pasitikėjimo“ sąvoką mes dažnai sureikšminame kartu su šiuo žodžiu vartodami būdvardį „šventas“. Pasitikėjimas ir saugumo bei patikimumo poreikiai, kuriuos lemia pasitikėjimas, yra pagrindinis santykių su žmonėmis ir mūsų pačių bruožas. Mes tikimės ir norime pasitikėti savo šeimos nariais, draugais, mokytojais ir lyderiais. Pasitikėjimas suteikia užtikrintumo, nuspėjamumo ir saugumo pojūčius. Be pasitikėjimo gyvenimas geriausiu atveju būtų neapibrėžtas, blogiausiu – pavojingas, nes paprasčiausias išgyvenimo būdas, kurio galėtume griebtis – tai nepasitikėti niekuo ir pasikliauti tik savo interesais.

„Netikėk tuo, ką jis sako“, „Ja negalima pasitikėti“ – tokius komentarus apie kitus žmones mes dažnai išgirstame. Iš literatūros kūrinių, skyrybų bylų, paauglės nuoskaudos, kad jos „geriausia“ draugė išplepėjo tai, ko žadėjo niekam nesakyti, iš pensininko, kurį apgavo ir viso gyvenimo santaupas pavogė nesąžiningas sukčius, skundų galime suvokti, kad išdavystė ir su tuo susijusi pasekmė – pasitikėjimo netekimas – yra vienas labiausiai skaudinančių dalykų.

Pasitikėdami kitu žmogumi paprastai padarome save pažeidžiamus. Kai jau sykį esi buvęs išduotas ar atstumtas, o tai jauni žmonės dažnai yra patyrę, kodėl turėtum rizikuoti ir dar kartą pasitikėti kitais žmonėmis? Jauni žmonės, kurie yra patyrę emocinį ar fizinį smurtą, ypač tais atvejais, kai smurtavo žmonės, kuriais jaunuoliai negalėjo nepasitikėti, dažniausiai pasirenka lengvesnį apsaugos būdą – nebepasitiki niekuo. Kai kurie jaunuoliai patys imasi atsakomybės už savo gyvenimą. Jie dažnai ima manyti, kad yra neverti kitų žmonių meilės, rūpesčio ir dėmesio. Vėliau jie ima savęs nekęsti, jiems trūksta pasitikėjimo savimi. Ilgainiui šios savybės gali užtemdyti jų gyvenimus ir būsimus santykius. Tas pats nutinka ir su jaunuoliais, kuriuos šiurkščiai kritikuodavo ar žemindavo mokytojai ar kiti vyresnieji. Tokie jauni žmonės negalės patikėti, kad panašioje situacijoje jų patirtis gali būti ne tokia neigiama. Visose srityse darbuotojai yra skatinami pasitikėti vieni kitais. Su jaunimu pasitikėjimu pagrįstus santykius turi sukurti ne tik mokytojai ir socialiniai darbuotojai, bet ir jaunimo darbuotojai. Visi jie skirtingais būdais privalo suprasti ir bandyti ištaisyti šią nepasitikėjimo problemą. Procesas gali trukti metų metus, kartais tokia situacija apskritai yra neišsprendžiama. Tuo pačiu metu visi, kurie dirba su tikslinės grupės jaunimu, turi žinoti apie pasekmes, jei yra paliečiama jautri tema. Dauguma žmonių, kurie yra patyrę vienokio ar kitokio pobūdžio smurtą, daugelį metų savyje laiko neišsakytas emocijas. Kai jie pradeda pasitikėti kitais žmonėmis, visuomet yra galimybė, kad bent jau santykių pradžioje jie bus priklausomi nuo pasitikėjimo objekto. Todėl svarbu esant reikalui kreiptis pagalbos į specialistus.

Taigi kokios savybės yra būtinos norint sukurti pasitikėjimu pagrįstus santykius? Išskiriamos keturios pagrindinės sritys, kuriose dažnai savo elgesiu galite atskleisti jauniems žmonėms, kad pasaulis ne visuomet yra chaotiškas ir kad pasitikėjimas tinkamais žmonėmis gali suteikti saugumo ir nusiramino jausmą.

- Būkite patikimas. Laikykitės duoto žodžio: „Isiklausykite į žodžius, bet stebėkite ir veiksmus.“ Jei sakote, kad atvyksite sutartu metu, atvykite. Jei pasižadėjote niekam nepasakoti jų asmeninės patirties, laikykitės duoto žodžio.



- Prisiimkite atsakomybę: žmonės, kuriais galima pasitikėti, paprastai prisiima atsakomybę už savo veiksmus. Parodykite, kad suvokiate, jog visi gali padaryti klaidų: pripažinkite savo asmeninius trūkumus, nekaltinkite kitų. Yra labai lengva kalbę už nepasisekimus suversti kitiems. Dažnai sakoma „jie kalti“. Toks pasakymas skatina bejėgiškumo ir apatijos jausmus. Pademonstruokite, kaip net dėl mažiausių smulkmenų galite prisiimti atsakomybę už savo likimą. Atsakomybės prisiėmimas, kaip ir pasitikėjimas savo jėgomis, yra susijęs su kitų žmonių interesais. Ugdydami pasitikėjimą kitais, Jūs turėsite atskleisti, kad ši patirtis siejasi su kitų žmonių pasitikėjimu Jumis ir Jūsų pasitikėjimu kitais žmonėmis. Be abejo, tai susiję su įvairiomis emocijomis – pažeidžiamumo jausmu, baime, nerimu, teisėmis ir galiomis, pasitikėjimu savimi. Antrame skyrelyje rasite daugiau praktinės informacijos.
- Supraskite jaunimą: kai Jūs žinote, kad kiti žmonės daugiau ar mažiau supranta Jūsų situaciją ir Jūsų jausmus, Jūs lengviau galite jais pasitikėti. Išgyvenimas, atjauta, parodyti nuoširdžiai ir tinkamai, tačiau nesistengiant būti pernelyg globėjišku – tai tos savybės, kuriomis Jūs galite įrodyti, kad suvokiate pasaulį taip, kaip jie jį suvokia. Tačiau, kaip jau minėjome skyrelyje apie pasitikėjimą savimi, reikia nepamiršti realybės – Jūs negalite visiška suvokti jų jausmų. Tačiau galite pasistengti tai padaryti.
- Sukurkite saugią aplinką: paprastai mes pasitikime tais, su kuriais jaučiamės saugūs. Dauguma jaunų žmonių, o ypač jaunimas, turintis mažiau galimybių, nepasitiki kitais žmonėmis dėl to, kad nesijaučia saugūs. Kai gyvenimas pilnas nusivylimų, kai žlunga visos viltys, nieko stebėtino, kad į visus žmones žiūri su nepasitikėjimu ir įtarumu. Jaunimo darbuotojas turi atjausti, neteisti, nevertinti. Tik taip bus sukurta saugi aplinka, kurioje jaunuoliai galės jaustis saugūs ir nebijos šiek tiek nuvilti savo vadovą. Nereikia tikėtis, kad visa tai įvyks per vieną dieną. Nors ir trumpa, teigiama patirtis leis jaunimui pajaušti, kad ne visais pasaulio žmonėmis negalima pasitikėti. Būtent todėl daugumoje pasitikėjimo pratimų akcentuojama saugi aplinka, savikontrolė, savo asmeninio ir emocinio saugumo patikėjimas kitam asmeniui (daugiau apie tai rasite 8 skyriuje „Pratybos“). Būtų naivu tikėtis, kad jaunimo darbuotojai, kad ir kokie profesionalūs jie būtų, galėtų iš esmės pakeisti jaunimo gyvenimą, kuris tiek laiko buvo kupinas nepasitikėjimo ir nesaugumo. Tačiau tie jaunimo darbuotojai, kurie dirba su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, gali sukurti priimtina aplinką, kurioje bent kelias valandas per dieną jaunuoliai jausis saugūs. Neapibrėžtumo kupiname pasaulyje jie taip pat gali bandyti patys įsitikinti, kad elgiasi kaip pasitikėjimo verti žmonės.

6.4 Pasitikėjimo savimi analizė

Jei auginsite vaikus juos kritikuodami, jie išmoks smerkti.

Jei auginsite vaikus juos bardami, jie išmoks kariauti.

Jei auginsite vaikus, apimtus baimės, jie išmoks jausti kalbę.

Jei auginsite vaikus rodydami toleranciją, jie išmoks būti kantrūs.

Jei auginsite vaikus padrąsindami, jie išmoks pasitikėti savimi.

Jei auginsite vaikus juos girdami, jie išmoks branginti.

Jei auginsite vaikus jiems pritardami, jie išmoks mylėti save.

Jei auginsite vaikus priimdami juos tokius, kokie jie yra, jie išmoks pasaulyje rasti meilę.

Dorothy L. Nolte



Daug mokslininkų ir tyrinėtojų nuolat kalba apie pasitikėjimo savimi augimą, kaip vieną iš pagrindinių darbo su jaunimu pasekmių. Pasitikėjimo savimi svarba yra neginčijama. Dauguma jaunimo darbuotojų kaip vieną iš pagrindinių savo veikos uždavinių iškelia pasitikėjimo savimi auginimą. Ši problema itin aktuali dirbant su mažiau galimybių turinčiu jaunimu. Menkas pasitikėjimas savimi dažniausiai yra viena pagrindinių socialinių ligų priežasčių. Šios priežastys yra susipynusios tarpusavyje, tad turime suvokti viso reiškinių sudėtingumą.

Pirmiausia iškykla klausimas, ką reiškia šis terminas, kurį, kaip mes manome, visi teisingai suprantame. Pats paprasčiausias apibrėžimas galėtų būti toks: „Pasitikėjimas savimi – tai jausmas, kai žmogus mėgsta save.“ Tačiau šis apibrėžimas galėtų būti taikomas ir tokioms sąvokoms kaip „pasipūtimas“, „egoizmas“, „narcisizmas“, „išpuikimas“ (Baumeister, 1996). Šių savybių paprastai neskatiname. Detaliau apibrėžiant akcentuojamas nuolatinis pasitikėjimo savimi jausmas, pastovus savo vertės, valios ir sugebėjimų pajutimas nuolat besikeičiančiose gyvenimo situacijose. Brandenas (1994) pasitikėjimą savimi apibūdina kaip „nusiteikimą priimti save kaip sugebantį susidoroti su gyvenimiškais rūpesčiais ir nusipelniusį laimės“. Kiti apibrėžimai akcentuoja sugebėjimą būti atsakingam už savo veiksmus ir pagarbą kitų atžvilgiu. Aukštesnio lygio pasitikėjimo savimi jausmas priklauso nuo asmeninio efektyvumo ir savo vertės suvokimo. Tuo galima paaiškinti, kodėl socialiai atskirti jaunuoliai neturi asmeninio efektyvumo ir savo vertės suvokimo gyvenime, kai nuolat trūksta pasitikėjimo savimi, nepavyksta pasiekti užsibrėžtų tikslų ir jaučiamas pasaulio priešiškus. Ankstesniuose skyriuose kalbėjome apie nesaugumo jausmą, kurį mažiau galimybių turintis jaunimas jaučia. Šis jausmas turi daugybę priežasčių, kurių ne jų aplinkoje esantys žmonės galbūt visiškai neįvertintų (žr. 2.2. „Ką mes priskiriame „mažiau galimybių turinčiam jaunimui“).

Pasitikėjimas savimi yra vidinis jausmas. Tačiau pagrindinis akstinas jam augti yra savo vertės pajutimas, kuris savo ruožtu ateina iš bendravimo su kitais žmonėmis ir kitokia aplinka. Mažiau galimybių turintis jaunimas, kaip sako ir pati juos apibūdinanti sąvoka, turi mažiau galimybių bendrauti, o tai galėtų paskatinti jaunuolius pajusti pasitikėjimą savimi, teigiama reakcija ir asmeninės vertės pajutimą. Šiuo teiginiu mes nesiekiamo pasakyti, kad tam tikro tipo žmonės (neturintys užsibrėžtų tikslų pasiekimo patirties, nesantys visuomenės itin mėgstami) yra menkai pasitikintys savimi. Šiame „T-kit“ daugiausia kalbame apie mažiau galimybių turintį jaunimą.

Jaunimo darbuotojai dažnai kalba apie tą pasitenkinimo jausmą, kurį jie jaučia stebėdami, kaip jaunuolis įgyja vis daugiau pasitikėjimo savimi. Taip išauga ir jaunimo darbuotojų pasitikėjimas savimi. Tačiau neskubėkime iš karto daryti išvadų. Pasitikėjimo savimi didėjimo procesas, kurį gali stebėti jaunimo darbuotojai, priklauso nuo įvairių jaunuolio patirčių ir asmeninių savybių. Taip teigdami mes jokių būdu nesiekiamo sumenkinti projekto vertės. Projektas, kuris vykdomas saugioje, grėsmės nekeliančioje aplinkoje, suteikia jauniems žmonėms (galbūt pirmą kartą jų gyvenime) jausmą, kad pavyko pasiekti užsibrėžtus tikslus ir pasididžiavimą pasiektais rezultatais. Deja, po projekto (ar susitikimo) gyvenimas vėl ima tekėti įprasta vaga – tai akimirksniu vėl tampa kova ir nusivylimais. Svarbu, kad jaunimo darbuotojai suvoktų savo indėlį sprendžiant šias sudėtingas problemas, kurios yra susijusios su jaunuolių pasitikėjimu savimi. Turime pasitikėti tuo, ką patys pastebime².

Baumeisteris (1993) kalba apie kritinį sveiko pasitikėjimo savimi elementą, t. y. realistišką ir aiškų savęs suvokimą. Remiantis šia teorija, jaunimo darbuotojas privalo padėti jaunuoliui suvokti save ir pasaulį, kuriame gyvena. Šis suvokimas turi būti realistiškas, tačiau svarbus ir viską aprėpiantis.

Brandenas taip apibūdina pasitikėjimą savimi: „Tai – pasitikėjimas proto efektyvumu ir sugebėjimu mąstyti. Be to, tai – pasitikėjimas mūsų gebėjimu mokytis, priimti atitinkamus sprendimus, rinktis ir atitinkamai reaguoti į pasikeitimus. Tai – taip pat suvokimas, kad sėkmė, laimėjimai, pasitenkinimas ir laimė yra natūralūs ir geri jausmai. Tokio pasitikėjimo svarba yra akivaizdi; blogai, kai žmogus neturi pasitikėjimo savimi.“ Jaunimo veiklos pobūdis dirbant su mažiau galimybių turinčiu jaunimu gali turėti įtakos pasitikėjimo savimi, o kartu ir pasitikėjimo kitais (apie tai daugiau kalbėsime kitame skyrelyje) augimui.

² Mokslininkai įvairiai apibūdina pasitikėjimo savimi jausmą ir pastangas jį išsiugdyti jaunimo darbe. Naujausias kritinis požiūris apie šią problemą yra paskelbtas P. J. White'o straipsnyje „Young People Now“, žurnale (162 numeris, 2002 m. spalio mėn.), kurį išleido nacionalinė Jungtinės Karalystės jaunimo bendradarbiavimo taryba. Internetu: <http://www.nya.org.uk>



-
- Besąlyginis suvokimas savęs tokio, koks esi
 - Jausmas, kad sugebi veikti
 - Tikslų pajutimas
 - Reikiamas ryžtas
 - Užsibrėžtų tikslų pasiekimo jausmas
 - Atsakomybės ir atsakingumo jausmas
 - Saugumo ir patikimumo jausmas
 - Aprėpties jausmas
 - Sąžiningumo jausmas

7. Kiti metodai ir būdai



T-Kit
Socialinė aprėptis

7.1 Lygiųjų mokymas

Visi esame girdėję istoriją, kai vieną gražią dieną tėvas susižvalgo su mama ir pasikviečia savo dvylikametį sūnų pasikalbėti. Išėję pasivaikščioti jie pradeda kalbėtis ir tėvas kuklindamasis ima nerišliai šnekėti apie sūnaus klasės drauges ir iškilmingai pareiškia, kad atėjo laikas, ir dabar jis sūnui papasakos viską apie gyvenimą. Sūnus, kuriam darosi vis nuobodžiau, atsako, kad jis jau seniai žino viską apie tai, iš kur atsiranda vaikai. Visa tai jis sužinojo iš savo klasės draugų, žurnalų ir anekdotų, tai gal pagaliau jie jau gali grįžti namo?



Šiuo atveju berniuko ir jo klasės draugų pasikeitimą informacija apie lytinį švietimą – nepaisant to, ar ji yra teisinga, ar ne – galime pavadinti vienu iš „lygiųjų mokymo“ (t. y. tos pačios amžiaus grupės ar socialinės klasės mokymo) atveju. Kirstie Lilley (2001) „lygiųjų mokymui“ priskiria:

- Neformalų lygiųjų mokymą (kaip ką tik mūsų minėtame pavyzdyje) – kai jaunimas paprasčiausiai pasikeičia informacija apie jiems įdomius dalykus, tačiau nėra prašomas to daryti.
- Formalų lygiųjų mokymą – kai suaugusieji paprašo jaunimo perduoti atitinkamą informaciją jos nepakeičiant.
- Lygiųjų mokymą, kai jaunimas dalyvauja mokymo programoje, kurioje įgyja įgūdžius, kaip perduoti atitinkamą informaciją savo bendraamžiams, t. y. „sau lygiems“. Šiame skyrelyje mes detaliau aptarsime būtent šį lygiųjų mokymo būdą.

Vienas dalykas yra neginčijamas – lygiųjų mokymas yra naudingas visoms su juo susijusioms šalims. Jaunimas, kuris užsiima lygiųjų mokymu, įgyja daugiau pasitikėjimo savimi, savigarbos ir daug kitų įgūdžių (žr. 6.4. „Pasitikėjimo savimi analizė“). Jų mokomi jaunuoliai sužino vertingos informacijos, jie turi galimybę mokytis iš tų žmonių, kuriais jie pasitiki, kuriuos pažįsta, tad labai tikėtina, kad ateityje ir patys norės tapti jaunimo mokytojais. Jaunimo darbuotojai, naudodami lygiųjų mokymo metodu, svarbią informaciją gali perduoti didesnei tikslinei grupei, kuri savo ruožtu ją perduos dar didesnei auditorijai.

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

23 jaunuoliai, kurie vienas kitą pažinojo iš vidurinės mokyklos ar universiteto pirmo kurso laikų, Estijoje įgyvendino keletą lygiųjų mokymo projektų. Dauguma šių projektų buvo skirti narkotikų prevencijai, vaikų teisių propagavimui, socialinių įgūdžių gerinimui ir švietimui. 2002 m. pagrindinis dėmesys buvo skiriamas socialinių įgūdžių vystymui ir vaikų teisių programoms. Didžioji dauguma projektų buvo skirta gyvenantiems vaikų namuose ir kitiems rizikos grupės vaikams. Jaunimo grupių iniciatyvų projektai (Veiksmas Nr. 3) buvo skirti dvidešimties vaikų namų auklėtinių ir 9–17 m. rizikos grupės jaunimo socialinių įgūdžių vystymui. Šio projekto tikslai buvo narkotikų prevencija tarp vaikų namų auklėtinių, jų socialinių įgūdžių vystymas, mokymas ir motyvavimas vykdyti savo pačių parengtus projektus. Pirmiausia jaunimas surinko medžiagą, išleido lankstinukus, įrašė kompaktinius diskus su informacija. Ruošdamiesi mokymams, jaunuoliai įtraukdavo ir mažiau galimybių turintį jaunimą, kuris jautėsi labiau pasitikintis savimi projektų metu, nes turėjo daugiau informacijos apie save, o tai didino veiklos efektyvumą. Kai bendromis jėgomis buvo baigti pasirengiamieji darbai, 2002 m. rugsėjo mėn. prasidėjo lygiųjų mokymai.



Lygiųjų mokymai. Kodėl rinktis šį mokymo metodą?

- Jaunimas iš esmės yra linkęs geriau įsisąmoninti informaciją, jei ją pateikia ne suaugusieji, o jų bendraamžiai. Mažiau galimybių turintis jaunimas dažnai patiria nuoskaudų, todėl yra linkęs nepasitikėti suaugusiaisiais.
- Su bendraamžiais yra paprasčiau diskutuoti ir uždavinėti klausimus.
- Jaunimas dažnai identifikuoja save su savo bendraamžiais, todėl iš jų gauta informacija jiems gali atrodyti patikimesnė.
- Jaunimo mokytojai, mokydami savo bendraamžius, vartoja tą pačią kalbą, kuria kalba jie patys.
- Jaunimo mokytojai gali patys pasirinkti diskusijos formą ir turinį, o tai skatina juos jaustis atsakingus už projektą.

Žinoma, jei Jūs prieisite prie grupelės jaunuolių ir paklausite maždaug taip: „Ei, vyručiai, ar norite tapti jaunimo mokytojais?“, jaunimas tikrai nesutiks. Jei norite rasti tinkamus jaunimo mokytojus, jų ieškokite tarp tų žmonių, su kuriais jau esate vykdę įvairius projektus. Projekto vertinimo etape paklauskite jų, ką jie darytų kitaip, jei patys būtų atsakingi už projekto, seminaro ar veiklos vykdymą. Viso projekto metu jaunimo darbuotojai gali skatinti jaunuolius apmąstyti konkrečios jaunimo situacijos sprendimo būdus ir imtis iniciatyvos juos įgyvendinti.

Bibliografijoje pateikiame keletą knygų, kuriose rasite informacijos apie tai, kaip reikėtų pradėti lygiųjų mokymo projektus. Kadangi dauguma jaunimo mokytojų mokymo programų yra skirta jaunuolių, kurie jau yra dalyvavę jaunimo projektuose, ir tų, kurie yra baigę formalius jaunimo mokytojų kursus, mokymams, Jums gali būti įdomu susipažinti su siūlomomis jaunimo mokytojų, kurie vėliau dirbs su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, mokymo koncepcijomis.

Vadovavimas lygiųjų mokymui

Vadovavimas mažiau galimybių turinčio jaunimo, panorusio tapti jaunimo mokytojais, mokymams turi būti vykdomas labai subtiliai. Šiame procese svarbu nesužlugdyti pasitikėjimo (žr. 6.3. „Pasitikėjimo įgijimas“). Daliai jaunuolių tikriausiai iškils problemų planuojant, kitiems gali pritrūkti kantrybės, jei viskas iš karto nepavyks tobulai. Jaunimas, su kuriuo Jums teks dirbti ir taip netrykšta pasitikėjimu savimi ir savigarba, tad Jūsų pareiga bus nuolat tuos žmones palaikyti ir motyvuoti (žr. 6.4. „Pasitikėjimo savimi analizė“). Taip pat stenkitės patys nevēluoti, vykdyti pažadus ir planuoti susitikimus su jaunimu. Jaunimo veiklos nenuspėjamumas, kaip sako Ascheris (1988), „gali sugriauti ir sužlugdyti santykius ar sukelti nepasitikėjimą“. Vadovaudami jaunimui, Jūs turėsite, kaip ir minėjome, juos remti, taip pat skirti papildomai laiko jų specifiniams poreikiams pritaikyti savo naudojamą metodologiją. Nors jie didžiausią dėmesį skirs informacijos, kurią turės perduoti savo bendraamžiams, turiniui, tai, kaip ši informacija bus perteikiama, taip pat svarbu. Pirmiausia informacija turi būti suprantama. Jei savo veikloje liepsite daug skaityti, analizuoti, ar siūlysite kitokią, mokyklą primenančią, veiklą, jaunimas pasijus nejaukiai ir tikriausiai daugiau nedalyvaus, taip sugriaudamas rūpestingai puoselėtus santykius. Jei jaunimo mokytojai patys nesupranta informacijos turinio, jie tikriausiai perduos neteisingas ar neišsamias žinias, dėl to vėliau Jums iškils nemažai rūpesčių. Norėtume dar kartą pabrėžti, kad itin svarbu, jog jaunimas pats ruoštu, kurtu ir vykdytu programas. Jaunimo darbuotojas turi padėti struktūrizuoti šios programos turinį. Tokiu atveju ir pasiruošiamieji susitikimai, ir mokymai vyks itin sklandžiai. Vienas susitikimas turi būti skirtas vienai temai, kurią nagrinėkite atsizvelgdami į konkrečių jaunuolių galimybes. Be to, stenkitės, kad tema būtų nagrinėjama įdomiai, jaunimas nenuobodžiautų, keliama tikslai nebūtų per aukšti. Ruošdamiesi pasirėngiamiesiems susitikimams ir mokymams, nepamirškite tų kliūčių, kurios gali iškilti mažiau galimybių turinčiam jaunimui (žr. 3.1. „Kliūtytys ir problemos“). Tinkamai pasiruošę bei nuolat skatindami jaunimą, Jūs galite pasiekti daug geresnių rezultatų nei įprastai. Dalykitės informacija apie lygiųjų mokymą, remkite jaunimo mokytojus (žr. 4.2. „Partnerystės pradžia“). Tuomet jaunimo mokytojai iš skirtingų organizacijų ir sričių susitiks, dalyosis patirtimi, padės vieni kitiems sužinoti daugiau apie lygiųjų mokymą.



Geroji praktika – konkretus pavyzdys

„Care 2 Share“ (liet. „Rūpintis ir dalytis“) lygių mokymo programa, kuri yra vykdoma Didžiosios Britanijos Braitono mieste, sukuria ir siūlo įvairias mokymosi galimybes 16–25 m. jaunuoliams, kurių dalis yra su negalia. Mokytojai, kurie domisi jaunimo darbu ir mokymu, bei „mokiniai“, kurie dėl įvairių priežasčių nelanko švietimo įstaigų, šiame projekte dirba išvien.

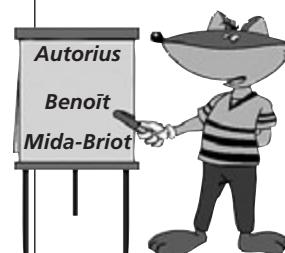
Mokytojai dalyvauja vietinėje mokymų programoje, dalį savo laiko jie praleidžia dirbdami psichiatrinėje ligoninėje. Vienas mokytojas paprastai dirba su vienu ar dviem mokiniais, juos moko raštingumo, skaičiavimo, spausdinimo įgūdžių. Projekto vykdytojai propaguoja, kad jaunimas pats nusistatytų savo mokymosi tikslą ir remia juos tolesniame formalaus mokymosi ir darbo paieškos etape. 2002–2003 m. projekto tikslas – pasiekti, kad pusė mokinių gautų mokslo baigimo atestatus. Etatiniai darbuotojai yra atsakingi už bendrą mokinių ir mokytojų progresą.

Ir mokytojai, ir mokiniai dirba jaunimo centro „Care 2 Share“ užkandinėje. Čia jie mokosi projekto valdymo, sąmatų sudarymo, pinigų tvarkymo, apsipirkimo, paslaugų teikimo ir viešojo maitinimo. Jaunimas rimtai rūpinasi projektu – sukūrė suremontuotos užkandinės interjerą, pagalbines patalpas. Šie jaunuoliai yra atsakingi už apskaitą ir biudžeto vykdymą. Čia dirbantis jaunimas nuolat rengia visos komandos susirinkimus, kuriuose vertina projekto įgyvendinimą.

7.2 Sutarčių sudarymo metodika

Dar viena metodika, kurią savo kasdiniame darbe gali naudoti jaunimo darbuotojai, – tai sutarčių sudarymas. Jaunimo darbuotojas kartu su jaunuoliu nustato tikslus (koks yra laukiamas teigiamas progresas, pvz.: elgesys mokykloje, popamokinėje veikloje, narkotikų neįnaudojimas, darbo paieška ir pan.) ir sudaro konkretų veiklos planą ir gaires. Abi šalys turi susitarti dėl šių dalykų, kurių ateityje privalės laikytis. Susitarimas gali būti surašytas kaip sutartis, tokiu atveju abi šalys jį pasirašo. Jaunuolis ir jaunimo darbuotojas nuolat prižiūri ir vertina sutarties vykdymą.

Ši sutarčių sudarymo metodologija yra pagrįsta abipusiu išipareigojimu bei abipuse pagarba. Abi šalys turi vienodas teises ir pareigas sudarant sutartį ir nustatant uždavinius. Sutartyje gali būti numatytas projekto vykdymas, kasdienė veikla, veikla su kitu jaunuoliu ar veikla grupėje. Toliau pateikiame vadinamąją sutarčių sudarymo metodologiją, skirtą dirbti su pora, kai jaunimo darbuotojas ir jaunuolis jau yra pažįstami.



Sutarčių sudarymo metodologija remiasi:

- abipusio pasitikėjimo santykiais tarp jaunimo darbuotojo ir jaunuolio;
- laipsnišku teigiamos patirties įgijimu;
- projekto įgyvendinimo sutartimi, kuri tenkina jaunuolio poreikius, lūkesčius ir galimybes;
- partnerių išipareigojimu siekti bendrų tikslų;
- tikslu kiekvienos šalies vaidmenų, užduočių, teisių ir pareigų nusakymu;
- jaunuolio sugebėjimu priimti sprendimus, baigti bendradarbiavimą, laikytis sutarties ir atitinkamai elgtis.

Sutarčių sudarymas – tai įrankis, o ne tikslas.



Sutarčių sudarymas – tai įrankis, o ne tikslas

Tinkamas sutarties sudarymo momentas priklauso nuo jaunuolių, su kuriais Jūs dirbate, ir nuo jų situacijos gyvenime. Tik jaunimo darbuotojas, nuolat dirbantis su tais pačiais jaunuoliais, gali nuspręsti, ar jaunuolis jau yra pasiruošęs tokiam išbandymui. Jei jaunimas domisi ypatingais projektais, siekia keisti savo gyvenimą, šie jauni žmonės tikriausiai jau yra pasirengę prisiimti sutarties įsipareigojimus. Kai pristatysite sutarties sąlygas, stenkitės, kad Jūsų tonas nebūtų per daug formalus ar globėjiškas. Sutartyje visada numatykite tikslus ir aiškiai apibrėžkite šalių (jaunimo darbuotojo ir jaunuolio) atsakomybę siekiant šių tikslų.

Kokia turėtų būti sutarties esmė?

Sutarties turinį aptarkite ir apibrėžkite kartu su jaunuoliu. Paprastai sutartis yra sudaroma konkrečiam projektui ir galioja tam tikrą laiką. Sutartyje gali būti numatytos naujos jaunuolio pareigos ir parama, kurią jaunimo darbuotojas įsipareigoja suteikti. Nepamirškite, kad itin svarbu, kad Jūsų tikslai būtų realistiški, tačiau atitinkantys konkretaus jaunuolio poreikius ir būtų paremti individualiu darbu su šiuo jaunuoliu. Stenkitės, kad sutarties sudarymas netaptų papildomu rūpesčiu jaunuoliui.

Rekomendacijos:

- Kartu su jaunuoliu aptarkite sutartį ir iškelkite realistiškus tikslus.
- Bendrus tikslus suskaidykite į kelis mažesnius uždavinius, kad galėtumėte paprasčiau sekti projekto progresą.
- Nustatydami tikslus ir uždavinius, rekomenduokite jaunuoliui būti konkrečiam ir pragmatiškam.
- Tikslai, etapai, vaidmenys ir užduotys, abiejų šalių teisės ir pareigos turi būti aiškios, bet ne per daug detalios.
- Sudarykite veiksmų grafiką, nepamirškite formalaus ir neformalaus įvertinimo.
- Atminkite, kad sutartis bus tas dokumentas, kuriuo teks nuolat remtis projekto įgyvendinimo laikotarpiu.
- Iškilus būtinybei, koreguokite, papildykite ir keiskite sutartį. Tačiau nedarykite to per dažnai, antraip sutartis taps abejotino patikimumo.
- Aptarkite tuos atvejus, kai viena iš šalių nevykdo savo įsipareigojimų ar pažeidžia sutartį.
- Rinkitės ne tokią formalią sutarties (dokumento) formą.

Jaunimo darbuotojo atsakomybė atliekant sutarties įgyvendinimo įvertinimą

Jaunimo darbuotojas, būdamas viena iš sutartį sudarančių šalių, prisiima ir dalį papildomos atsakomybės. Jis turi nuolat bendrauti su jaunuoliu, kad iškart pastebėtų iškilusius sunkumus, nes jaunimas dažnai nedrįsta arba nenori pripažinti, kad susidūrė su problemomis. Jaunimo darbuotojas turi nuolat remti, padėti, skatinti jaunuolius spręsti iškilusias problemas. Ši veikla turi vykti lygiagrečiai su švietėjiška. Mokydami jaunimą, stenkimės akcentuoti jaunimo pažangą, o ne nesėkmes.

Ką daryti, jei sutartis nevykdoma?

Jaunimo darbuotojai turi būti pasiruošę įvairioms situacijoms. Jei jaunuolis nebenori laikytis sutarties nuostatų, jaunimo darbuotojas pirmiausia turėtų išsiaiškinti priežastis, kodėl jaunuolis nebepageidauja vykdyti projekto, ir pasistengti susidoroti su jomis. Viena iš galimų išeičių būtų susitarimo sustabdymas. Kita išeitis (jei jaunuolis nėra patenkintas susidariusia padėtimi) – sutarties sąlygų keitimas. Ir tik jei nėra kitos išeities, galima nutraukti sutartį. Visais atvejais nepamirškite, kad svarbiausi yra jaunuolio interesai.



Kai nesilaikoma sutarties:

- Reaguokite nedelsdami. Iš karto praneškite jaunuoliui, kad pastebėjote, jog jis / ji nesilaiko sutarties nuostatų.
- Aptarkite susiklosčiusią padėtį su jaunuoliu.
- Nesistenkite užmerkti akių ir vengti pripažinti, kad sutarties nesilaikoma. Antraip Jūsų autoritetui ir sutarties vertei iškilis grėsmė.
- Lanksčiai reaguokite į situaciją – pratęskite terminus, suteikite dar vieną galimybę pasitaisyti, suteikite daugiau paramos ir pan.
- Jei ateityje nuspręsite su ta pačia tiksline grupe sudaryti naują sutartį, užtikrinkite, kad Jums pavyks su tuo susidoroti (tam tikrais atvejais situacija būna iš anksto pasmerkta, todėl yra geriau iš karto tai pripažinti).
- Netaikykite sankcijų, tačiau numatykite, kokių priemonių imsitės, jei sutarties ir toliau nebus laikomasi.

Galutinis sutarties įvertinimas ir pasekmės

Pasibaigus sutarties laikotarpiui, kartu su jaunuoliu įvertinkite laimėjimus ir tai, ko nepavyko įgyvendinti. Nesistenkite to atlikti formaliai, tačiau parodykite, kad vertinate jaunuolio laimėjimus (pavyzdžiui, įteikite pažymėjimą, dovanėlę, suteikite naujų privilegijų ar atsakomybės ir pan.). Tai padidins jų pasitikėjimą savimi ir suteiks daugiau savigarbos. Turėkite omenyje, kad darbas su jaunuoliu nesibaigia pasibaigus sutarties galiojimui. Prieš baigiantis sutarčiai apmąstykite tolesnius posutartinius Jūsų bendros veiklos etapus. Išsikelkite tikslą toliau skatinti jaunuolio tobulėjimą. Idealiu atveju – pasibaigus sutarčiai nereikėtų galvoti apie kitą sutartį, tačiau dažnai jaunuoliams kurį laiką dar būna būtina jaunimo darbuotojų pagalba ieškant savo gyvenimo kelio. Jaunimo darbuotojas turėtų kaskart vis mažiau bendrauti su jaunuoliu po sutarties pasibaigimo, nes taip skatinama jo priklausomybė nuo jaunimo darbuotojo (žr. 6.1. „Moralinis veidas“).

7.3 Konfliktų valdymas

Sunkumai turi išjudinti, o ne atimti drąsą. Žmogaus dvasia auga konfliktų metu.

Williamas Ellery Channingas

„Konfliktas – tai mūsų, priešiško jėgų kova, nesutarimas, pirmųjų troškimų ir instinktų bei moralinių, religinių ar etinių idealų priešprieša.“

Websterio žodynas

Kinų kalboje žodis „konfliktas“ yra sudarytas iš dviejų hieroglifų – „pavojus“ ir „galimybė“. Kadangi konfliktas yra neišvengiama kiekvieno mūsų gyvenimo dalis, visi jauni žmonės turi turėti galimybę atrasti ir pasinaudoti konfliktų teikiamomis galimybėmis, taip pat ir pavojais. Nors kiekvienas konfliktas turi augimo ir teigiamų pokyčių potencialą, tačiau dauguma žmonių tik neigiamai vertina konfliktus. Šie jiems asocijuojasi su smurtu, destrukcija, tokie žmonės neturi teigiamos konfliktų valdymo patirties.



Jei konfliktas yra valdomas tinkamai, jis neatneša destruktivių pasekmių. Konfliktą galima panaudoti kaip vertingą būdą ugdant įgūdžius ir asmeninę stiprybę. Jei konfliktą nagrinėjate ir pripažįstate saugioje aplinkoje, galite išmokti, kaip su juo reikia susidoroti. Tam būtina sąlyga – kiekvienas žmogus ir jo jausmai privalo būti gerbiami. Šiuo požiūriu konfliktų valdymas yra susijęs su mūsų jau aptartais dalykais – pasitikėjimu savimi ir pagarba kitiems.

Nesąžiningumas, neteisybė ir pagrindinių išteklių trūkumas iššaukia smurtą. Smurtas kyla ir tais atvejais, kai ankstesnė patirtis rodo, jog nėra kitos išeities iš susiklosčiusios situacijos. Tačiau smurtas lemia skausmą, kartėlį, kerštą ir destrukciją. Smurtas žlugdo ir auką, ir smurtautoją.

Kada kyla konfliktas? Konfliktas atsiranda, kai vienas ar daugiau žmonių prieštarauja vieni kitiems dėl skirtingų poreikių, norų, tikslų ar vertybių. Konfliktas beveik visuomet sukelia pyktį, susierzinimą, skausmą, nerimą ar baimę. Konfliktus gali sukelti daug faktorių – vertybių, ideologijų, tikslų susidūrimas, nesugebėjimas įvertinti kito žmogaus nuomonės, kova dėl ribotų išteklių, kerštas už kito žmogaus poelgius. Glasseris (1984) teigia, kad visiems žmonėms būdingas psichologinis išgyvenimo poreikis. Tuo pačiu, jo teigimu, mums visiems būdingi ir keturi psichologiniai poreikiai – priklausymo, galios, laisvės ir pramogų. Siekdami patenkinti šiuos poreikius mes galime sukelti konfliktą, ypač tais atvejais, kai, vienos šalies manymu, kyla pavojus jos psichologiniams (išskirtiniais atvejais – fiziologiniams) poreikiams. Be abejo, niekas neabejoja, kad mūsų elgesiui įtaką daro mūsų praeities patirtis – mes elgiamės taip, kaip anksčiau pavykdavo pasiekti norimą rezultatą. Jei matėme, kaip žmogus, kuris garsiai rėkia ir prasiskina kelią iki eilės galo, gauna jam būtiną dėmesį, kodėl neturėtume ir mes kitą kartą elgtis būtent taip?

Konfliktą galima valdyti efektyviai bendraujant, sprendžiant iškilusias problemas ir vedant derybas dėl interesų. Kai deramės dėl to, kas mus domina (t. y. mūsų interesų – dalykų, kurių pageidaujame ar kurie yra būtini ginče dalyvaujančioms šalims), o ne dėl mūsų pozicijų, kai kaltiname, verčiame kaltę ir atsakomybę už praeities įvykius, visuomet rasime daugiau galimybių sureguliuoti konfliktą dirbdami kartu, o ne vienas prieš kitą, diskutuodami ir sprenddami iškilusius klausimus.

Nagrinėdami konflikto valdymo būdus, siekiame suprasti konfliktų šaltinius ir panaudoti emocijas plėtojant teigiamus tarpusavio santykius ir asmeninės vertės augimą. Kai nebejaučiame asmeninės grėsmės ar nežinomybės baimės, galime pradėti konstruktyviai valdyti konfliktą. Kaip pasakė vienas iš konfliktų valdymo kursų savanorių: „Aš suvokiau tai, ko niekada nebūčiau pagalvojęs... Nenorėčiau gyventi pasaulyje, kuriame nebūtų konfliktų. Tokiame pasaulyje niekas nevyktų! Man patinka konfliktai. Tuomet jaučiu, kad žmonės gyvena. Anksčiau aš negalėdavau pakęsti konfliktų, bijodavau jų. Kai galvoji, smagu gyventi ne idealiame pasaulyje.“

Jaunimo darbuotojai turi būti atviri, teigiamai nusiteikę jaunimo atžvilgiu, jie neturėtų teisti tų, su kuriais jiems tenka dirbti. Jaunimo darbuotojai turėtų besąlygiškai priimti mažiau galimybių turintį jaunimą ir patikimai saugoti patikėtą informaciją. Jie turėtų išmokyti projekto dalyvius, kad konfliktus valdyti reikia drąsos, tačiau tai įdomu, be to, reikalauja pastangų. Būdami tarpininkais, jie privalo atsisakyti asmeninių emocijų. Be to, išterpimas į vykstantį konfliktą reikalauja nemažai drąsos.

Ko turėtų jaunimo darbuotojas išmokyti savo auklėtinius konfliktų valdyme – tai bendrauti, bendradarbiauti ir ieškoti kitų išeities būdų. Nelengva užsipulti tuos, kuriuos gerbi, su kuriais seniai bendrauji ar bendradarbiauji, su kuriais sieja apipusės pagarbos jausmas. Kaip jau aptarėme anksčiau, mokydamosis gerbti save, mokaisi gerbti ir kitus.

Svarbu nepamiršti, kad jaunimo darbuotojas ne tik mokosi konfliktų valdymo tam, kad galėtų panaudoti įgytas žinias darbe su jaunimu, tačiau ir pats mokosi užtikrinti savo asmeninę saugumą.

Kaip mažiau galimybių turintis jaunimas, šie jauni žmonės privalo suvokti, kada atsitraukimas yra svarbesnis nei mūšis – t. y. jie turi išmokti nustatyti, kada nepaisant visų jų geriausių norų situacija gali tapti didžiuliu gaisru.



Valdydami konfliktus:

- Veiklą apibrėžkite laike. Nėra taip blogai, jei dalyviai išsiskirsto taip ir neišsprendę situacijos, svarbu gerbti jų jausmus ir leisti jiems apmąstyti ir susidėlioti sau, kas nutiko. Reikia būtinai nustatyti terminą, kada jaunimas turi grįžti prie derybų stalo su apmąstyta situacija. Apibrėždami veiklą, kurkite saugumo jausmą ir saugią aplinką, kurioje visi supranta ir pritaria esančioms taisyklėms ar nurodymams.
- Tikėkitės visko, žinokite, kad į bet kokią Jūsų vykdomą veiklą gali kilti įvairių atsakų.
- Atidžiai klausykite (išgirskite tai, ką sako Jūsų pašnekovai, suvokite esmę ir jų jausmus), apibendrinkite ar perfrazuokite tai, ką išgirdote. Pavyzdžiui, „Mano nuomone, Jūs pasakėte, kad... Ar aš neklystu?“, interpretuokite, stenkitės pakreipti pokalbį link problemos sprendimo.
- Nekaltinkite savęs, jei Jūsų pašnekovas supyko ar nuliūdo. Tai, kaip kiekvienas dalyvis reaguoja, yra iš dalies ir Jūsų atsakomybė, tačiau taip pat ir jo atsakomybė.
- Nepriimkite visko asmeniškai. Žodiniai priekaištai ir ginčai yra jauno žmogaus jausmų, kaip jie jaučiasi patys ir ką jie mano apie vykdomą veiklą, o ne apie Jus, išraiška. Pagalvokite, kad galbūt dabar pirmą kartą jaunuoliui yra leidžiama išreikšti savo pyktį taip, kaip jis nori tai padaryti, be jokių suvaržymų ar kritikos. Jei įmanoma, stenkitės dalyvių dėmesį nukreipti link problemos, o ne link žmonių.
- Nesiūlykite išeičių. Suteikite galimybę jaunimui pačiam spręsti problemas.
- Ir, pagaliau, neleiskite peržengti ribų. Niekada neleiskite, kad Jums ar tiems, su kuriais dirbate, iškiltų pavojus. Jei pastebite, kad pamažu situacija tampa nebecontroliuojama, verčiau pasiūlykite pertrauką ar nutraukite susitikimą. Esant reikalui, kreipkitės pagalbos.

8. Pratybos



T-Kit
Socialinė aprėptis

Šioje praktinėje dalyje pateikiame pratybas ir metodiką, kurią galite naudoti dirbdami anksčiau aprašytose srityse.

Pratybas galima prilyginti įrankiui. Bet koks įrankis gali būti panaudotas siekti gerų ar blogų tikslų. Pavyzdžiui švirškštas gali būti naudojamas žmonėms gydyti, tačiau juo galima ir užkrėsti mirtina liga. Taigi atsakingai rinkitės pratybas, kurias vėliau naudosite savo kasdienėje veikloje. Visada pradėkite nuo savo tikslų suformulavimo. Tada peržiūrėkite, kurie iš šiame „T-kit“ pateikiamų pratimų atitinka Jūsų tikslus. Jokiu būdu nenaudokite priešingų metodų – pasirinkę pratybas pastebėsite, kad jų tikslai neatitinka jūsiškių.

Pratybas visada pritaikykite konkrečiai tikslinei grupei (kai kurie pratimai skiriami jaunimo darbuotojams, kiti – mažiau galimybių turinčiam jaunimui). Svarbu pirmiausia gerai perprasti savo tikslinę grupę – ar jie gerai pažįsta vienas kitą, kokiuose mokymuose jie jau yra dalyvavę, kuo reikėtų užsiimti pradžioje ir pabaigoje – ir atitinkamai pasirinkti bei pritaikyti veiklos metodus. Jei norėtumėte daugiau sužinoti apie mokytojo vaidmenį, rekomenduojame paskaičiuoti „T-kit“ mokymo pagrindai“.

Turėkite omenyje, kad pratybomis neišspėsite visų problemų!

Visi pratimai suskirstyti į šešias dalis:

- 8.1. „Mažiau galimybių turintis jaunimas“. Šie pratimai skirti mažiau galimybių turinčiam jaunimui, nagrinėjame, kas jiems priklauso, kaip juos supranta kiti žmonės, su kokiomis problemomis jiems tenka susidurti.
- 8.2. „Socialinės atskirties pajutimas“. Šioje dalyje pateikiami įvairūs pratimai, kuriuos atliekantys žmonės turės galimybę pajusti, ką jaučia socialiai atskirti jaunuoliai. Taip pat pateikiame metodologiją, kaip elgtis sprendžiant skirtingos socialinės atskirties problemas.
- 8.3. „Pasitikėjimo kitais ir savimi augimas“. Šioje dalyje rasite įvairių patarimų, kaip sukurti pasitikėjimu pagrįstus santykius tarp jaunimo darbuotojo ir jaunuolio ar jaunimo grupės. Taip pat galėsite išbandyti įvairius pasitikėjimo savimi augimo metodus.
- 8.4. „Konfliktų valdymas“. Šioje dalyje pateikiame konfliktų valdymo metodus, aprašome, kaip įsigilinti į konflikto esmę, ką daryti iškilus konfliktui.
- 8.5. „Partnerystės pradžia“. Šioje dalyje išvardyti pratimai, kurie Jums leis geriau suprasti, ko reikia, norint bendradarbiauti su įvairias žmonėmis.
- 8.6. „Lygiųjų mokymas“. Šioje dalyje rasite metodologiją, kaip vykdyti lygiųjų mokymą. Suprasite, kodėl šis mokymas yra toks veiksmingas.

Padėka

Daugumą šioje dalyje esamų pratimų pateikė Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra, įsikūrusi Jungtinėje Karalystėje. Ši jaunimo organizacija dirba keliose srityse, tarp kurių yra ir mokymai bei leidyba. Agentūros interneto svetainę galite rasti adresu <http://nya.org.uk>.

„Partnerystės programa“ norėtų pareikšti padėką už šios organizacijos indėlį ruošiant šį „T-kit“.



8.1 Mažiau galimybių turintis jaunimas

CITRINOS

Tikslas: šį pratimą rekomenduojame naudoti vieną iš pirmųjų kalbant apie stereotipus, žmonių skirtumus ir lygias galimybes, jame akcentuojami asmeniniai žmonių skirtumai.

Priemonės: krepšelis citrinų, kad pakaktų visiems grupės nariams.

Grupės dydis: nesvarbu.

Trukmė: 30 minučių.

Detalus aprašymas:

1. Kiekvienam grupės nariui išdalykite po citriną.
2. Paprašykite, kad kiekvienas įdėmiai įsižiūrėtų į gautą citriną, nustatytų jos išskirtinius požymius, paliestų žievę.
3. Paprašykite, kad kiekvienas dalyvis sugalvotų savo citrinai vardą.
4. Šioms užduotims atlikti skirkite 5 minutes. Tuomet surinkite visas citrinas ir sudėkite jas į krepšelį. Išmaišykite citrinas.
5. Išdėliokite visas citrinas ant grindų priešais grupę.
6. Paprašykite, kad visi dalyviai po vieną prieitų prie citrinų ir išs rinktų tą, kurią prieš tai buvo gavę.
7. Jei keli dalyviai ginčijasi dėl vienos citrinos, būkite teisėjas. Tačiau jei nepavyksta nuspręsti, kam priklauso citrina, atidėkite vaisių į šoną. Jei taip nutiko, galų gale Jums liks dvi citrinos, tačiau pastebėsite, kad dauguma žmonių (kad ir kaip būtų keista) sėkmingai surado „savąją“ citriną.

Aptarimas ir įvertinimas:

Kai visi jaunuoliai bus atgavę savo citrinas, pradėkite diskusiją. Paklauskite, ar jie yra įsitikinę, kad šiuo metu rankose laiko „savąją“ citriną, iš ko jie taip sprendžia. Paraginkite dalyvius rasti panašumų tarp šio pratimo ir žmonių suskirstymo į grupes. Pakalbėkite apie stereotipus. Ar visos citrinos yra vienodos spalvos? Ar skiriasi jų forma?

Palyginkite nuomones apie citrinas su įvairių kultūrų, rasių ir lyčių stereotipais. Ką grupė gali pasakyti apie tai?

Tai, kaip Jūs įvertinsite šią diskusiją, ateityje Jums padės rengiant diskusijas su šia grupe apie skirtumus ir lygias galimybes.



PASEKMĖS

Nemažai žmonių kažkada jau yra žaidę šį žaidimą, tad Jūs neturėsite ilgai aiškinti žaidimo taisyklių, todėl rekomenduojame jį naudoti susitikimo pradžioje. Žaidimo rezultatai taip pat yra gana aiškūs, todėl pasinaudoję jais, galite pradėti diskusiją apie tai, kaip suaugę žmonės suvokia jaunimą bendruomenėje.

Priemonės: plonas popieriaus lapas ir rašikliai.

Grupės dydis: vienoje grupelėje šeši žmonės.

Trukmė: 30 minučių.

Detalus aprašymas:

1. Paprašykite, kad grupelės nariai sustotų ratu, atsisukę į rato vidurį. Paduokite vienam nariui popieriaus lapą ir rašiklį. Jei Jūsų grupelėse yra daugiau nei šeši žmonės, vienai grupei paskirkite du popieriaus lapus, kad visiems nariams užtektų vietos.
2. Paprašykite, kad vienas grupelės narys nupieštų tipiško jaunuolio ar jaunuolės veidą. Jei Jūsų tema – narkotikai, paprašykite, kad nupieštų tipiško narkomano veidą. Pasakykite, kad ypatingą dėmesį atkreipsite į detales – šukuoseną, galvos apdangalus, makiažą ir pan.
3. Kai vienas grupelės narys nupieš veidą, paprašykite jį užlenkti taip, kad kiti nematytų, kas nupiešta, ir lapą perduoti dešinėje stovinčiam kolegai.
4. Kitas dalyvis turi nupiešti kūną ir perduoti lapą toliau, kad kiti grupės nariai nupieštų rankas, kojas, pėdas.
5. Kai piešiniai baigti, išvyniokite lapus ir parodykite juos visoms grupelėms. Ar žmonės vienodai įsivaizduoja, kaip atrodo tipiškas jaunuolis ar narkomanas? Kuo skiriasi jų piešiniai? Kaip šie jauni žmonės susidarė tokius įvaizdžius? Ar jų piešiniai tiksliai atvaizduoja tipinius jaunuolius ar narkomanus?

Aptarimas ir įvertinimas:

Inicijuokite diskusiją apie stereotipus ir tai, kokią įtaką jie daro žmonių nuomonei ir požiūriui. Aptarkite, kaip mūsų žiniasklaida ir mūsų pačių patirtis formuoja šiuos stereotipus.





TEIGINIAI.

MAŽIAU GALIMYBIŲ TURINTIS JAUNIMAS

Tikslas: šį žaidimą galite naudoti kaip būdą išnagrinėti svarbius ir aktualius klausimus. Žmonės bus priversti į įvairius dalykus pažiūrėti kritiškai, išgirsti įvairių argumentų ir išsakyti savo nuomonę.

Priemonės: kepurė, indas ar kitas daiktas, į kurį galima sudėti popieriaus lapelius, popieriaus lapeliai, rašikliai, virvė, lenta.

Grupės dydis: nesvarbu.

Trukmė: 60 minučių.

Detalus aprašymas:

1. Patalpą padalykite į dvi dalis. Jas atskirkite ant grindų padėdami virvę. Viena dalis bus skirta žmonėms, kurie sutinka su įvairiais teiginiais, kita – tiems, kurie prieštarauja.
2. Išdalykite popieriaus lapelius ir paprašykite, kad dalyviai užrašytų po teiginį apie mažiau galimybių turintį jaunimą arba teiginį, susijusį su Jūsų nagrinėjama tema. Pateikite keletą pavyzdžių, taip pat pabrėžkite, kad vėliau aptarsite šiuos teiginius. Venkite „švelnių“ žodžių, tokių kaip „truputį“, „šiek tiek“. Suformuluokite pavyzdžius, kuriuose būtų išreikšta kategoriška nuomonė, vartokite teiginius, o ne neiginius (pavyzdžiui, „Narkomanai yra nusikaltėliai“, o ne „Narkomanai nėra nusikaltėliai“).
3. Surinkite lapelius ir sudėkite juos į kepurę ar į indą. Ištraukite pirmą pasitaikiusį lapelį ir garsiai perskaitykite teiginį. Jei įmanoma, užrašykite šį teiginį ant lentos, kad žmonės galėtų jį tiksliai atsiminti. Skirkite minutę, kad dalyviai galėtų apgalvoti šį teiginį, ir paprašykite, kad jie pereitų į tą patalpos pusę, kuri jiems artimesnė. Sutinkantieji pereina į vieną, prieštaraujantieji – į kitą pusę. Neapsisprendusiųjų negali likti, dalyviai turi pasirinkti vieną iš pusių – taip arba ne. Kai visi pasiskirsto, galite pradėti diskusiją. Dalyvių tikslas yra įtikinti žmones, turinčius priešingą nuomonę, pereiti į jų pusę. Jei diskusija neprasideda spontaniškai, paklauskite vieno iš dalyvių, kodėl jie remia būtent tokią nuomonę. Jei visi dalyviai sustojo vienoje pusėje ir diskusija neprasideda, šiek tiek pakeiskite teiginį arba pereikite prie kito. Vieno teiginio aptarimas turėtų užtrukti apie penkias minutes. Jei diskusija trunka ilgiau, stenkitės ją nutraukti, išskyrus tuos atvejus, kai (visi) dalyviai aktyviai diskutuoja.
4. Kai aptarėte visus teiginius arba jei diskusijos dalyviai pavargo, pakvieskite visus žmones į vieną grupę. Aptarkite (kelis) „Aptarimo ir įvertinimo“ klausimus.

Aptarimas ir įvertinimas:

- Ar galima diskutuoti remiantis emociniais argumentais?
- Ar visi dalyviai išsakė savo nuomonę?



- Ar daug žmonių buvo įtikinti pereiti į kitą pusę?
- Ar tie žmonės, kurie perėjo kitą pusę, taip padarė dėl to, ką jų pusėje esantys žmonės pasakė?
- Ar visiems dalyviams pavyko aiškiai suformuluoti savo nuomonę?
- Ar kai kurie dalyviai elgėsi kaip „velnio advokatai“ (žr. toliau)?
- Ar tie žmonės, kurie perėjo į kitą pusę, taip padarė todėl, kad jie buvo įtikinti pakeisti nuomonę?

Rekomendacijos:

Šis pratimas yra dažnai naudojamas susitikimuose, seminaruose, valdybos susirinkimuose. Kartais patys dalyviai sugalvoja teiginius, o kartais diskusijos rengėjai paruošia juos. Dažnai vienas ar du dalyviai norėtų kalbėti visą laiką, tad naudokite „kalbėtojo lazdelės“ metodą, kai teisė kalbėti suteikiama tik tam, kas tuo metu laiko „kalbėtojo lazdelę“, arba įveskite naują taisyklę, kad tik išsakę savo nuomonę dalyviai gali atsakyti į tai, ką į šią nuomonę atsakė kita pusė. Vėliau jie turi suteikti galimybę pasisakyti ir kitiems diskusijos dalyviams.

Kai grupės nariai yra patyrę diskusijų dalyviai, jie dažnai ima elgtis kaip „velnio advokatai“. Tai dažnai būna vienintelis žmogus, kuris remia tam tikrą nuomonę ir įtikinėja kitoje pusėje stovinčiuosius pereiti pas jį. Toks „velnio advokatas“ įtikinėjimui naudoja itin logiškus argumentus. Jei Jūs esate diskusijos iniciatorius, galite pats imtis šio vaidmens.



ŽMOGAUS TEISIŲ DĒLIONĖ

„Žmogaus teisės yra tarsi dĒlionė. Jei trūksta vienos dalelės, dĒlionė yra nesudėta. Taip gyvena žemiau skurdo ribos esantys žmonės. Jei yra pažeidžiama viena iš jų teisių, visoms jų teisėms iškyla grėsmė. Tačiau jei po truputį suteiksime vis daugiau ir daugiau teisių, galime tikėtis, kad po truputį pagerės jų gyvenimas.“

„ATD Fourth World“ dalyvis

Tikslas: šias pratybas galite naudoti norėdami „pažadinti“ grupę, tačiau pagrindinis šio pratimo tikslas – informacijos apie žmogaus teises sklaidimas.

Priemonės: 1–1,5 m dydžio lenta arba kartono (ar faneros) gabalas, dažai, žymekliai, žirkklės.

Grupės dydis: iki 30 dalyvių.

Trukmė: apie 30 minučių.

Detalus aprašymas:

Pasiruošimas:

1. Vieną lentos ar kartono pusę nudažykite viena spalva.
2. Kitoje pusėje nupieškite žmogų ar žmonių grupę, nupieškite dĒlionės detales ir iškirpkite ar išpjaukite jas.
3. Ant kiekvienos vienspalvės dĒlionės dalelių pusės užrašykite po vieną „Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos“ straipsnio numerį.

Pratybos:

4. Dalyviams įeinant į patalpą, išdalykite kiekvienam po dĒlionės dalelę. Priklausomai nuo grupelės dydžio, jei ji nėra didelė, vienas dalyvis gali gauti dvi ar daugiau dĒlionės dalelių. Paaiškinkite, kad kiekvienas iš jų gavo vieną (arba kelias) žmogaus teises, tačiau kiekvienas žmogus turi turėti visas žmogaus teises.
5. Paprašykite, kad kiekvienas dalyvis garsiai perskaitytų, kas parašyta ant jų dĒlionės dalelės ir pakomentuotų tai (arba galite paprašyti, kad pakomentuotų kiti diskusijos dalyviai).
6. Kai visi perskaitė ant savo dalelės užrašytas teises, paprašykite, kad visi dalyviai kartu sudėtų dĒlionę.
7. Kai dĒlionė yra sudėta, inicijuokite diskusiją apie žmogaus teisių svarbą ir tai, kaip jos egzistuoja realiame gyvenime.



Aptarimas ir įvertinimas:

Ar suprantate tas žmogaus teises, kurios atiteko Jums?

Kaip šias teises įgyvendinate kasdieniame gyvenime?

Jūsų nuomone, ar žmogaus teisės yra svarbios? Kodėl?

Ar Jūs kada nors susidūrėte su situacija, kai Jūsų teisės buvo pažeistos?

Jei pažeidžiamos vienos žmogaus teisės, kaip bus su likusiomis?

Jei nuolat pažeidžiamos viena ar kelios žmogaus teisės, kaip šie pažeidimai paveiks konkretų asmenį ateityje?

Koks yra žmogaus teisių ir žmogiškojo orumo ryšys?

Rekomendacijos:

Jei šį pratimą naudojate susitikimo pradžioje, jo pabaigoje išdalykite kiekvienam dalyviui po vieną dėlionės dalelę, kad kitą dieną atėję į susitikimą jie galėtų vėl sudėlioti visą paveikslą. Kito susitikimo metu žmonės jau atsimins tai, apie ką diskutavo praėjusį kartą, be to, Jūs pamatysite, ar visi jaunuoliai atvyko.

Po susitikimo kiekvienam diskusijos dalyviui rekomenduojame padovanoti „Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos“ kopiją. Prieš išsiskirstydami paprašykite, kad jie perskaitytų šio dokumento preambulę, arba paprašykite, kad kas nors ją ir pirmus tris straipsnius perskaitytų garsiai. Šioje ištraukoje kalbama apie žmogaus teisių ir žmogiškojo orumo ryšį.



MAŽIAU GALIMYBIŲ TURINČIO JAUNIMO SUPRATIMAS

Tikslas: smagi užduotis dalyvaujantiems mokymuose, rekomenduojama kursų pradžioje – sukelia daug juoko ir yra puikus būdas atsipalaiduoti, pavyzdžiui, dienos pabaigoje. Šia užduotimi siekiama per žaidimą prabėgomis apžvelgti skirtingas jaunimo socialinės atskirties sąvokas ir leisti pažinti vienas kito kalbą pasitelkiant teatro metodus. Po šios užduoties tikrai seks neformali diskusija, ypač jei ji bus atliekama vakare, po vakarienės.

Priemonės: didelis kambarys su scena, popieriaus lapai ir rašikliai.

Grupės dydis: 10–40 žmonių.

Trukmė: apie 2 valandas (1 valanda pasirengti, 1 valanda veiksmui).

N.B. Šią užduotį reikėtų atlikti atsipalaidavimui, pavyzdžiui, dienos pabaigoje arba po vakarienės.

Detalus aprašymas:

1. Pirmiausia vadovas paaiškina, kad ši užduotis bus susijusi su šviesos teatro metodais. Jei kas nors nesijaus patogiai vaidindamas, galės kitaip prisidėti prie užduoties. Reikėtų suformuoti nacionalines grupes (iki keturių dalyvių vienai šaliai). Grupėms duodama viena valanda savo kalba parengti trumpos apžvalgos apie socialinę jaunimo atskirtį savo kultūrose. Žinoma, humoras yra sveikintinas. Antroje dalyje apžvalgos bus pristatomos kitoms grupėms (parenkite vietą, kuri galėtų būti scena).
2. Vadovas turi aiškiai išdėstyti taisykles:
 - jei kas nors nesijaučia jaukiai ir nenori vaidinti, gali prisidėti rengiant trumpos apžvalgas arba vėliau būti pasakotojais-vertėjais, kai aktoriai pristatys apžvalgas;
 - kiekviena grupė vaidins savo kalbą; labai svarbu, kad aktoriai aiškiai surašytų savo dialogą (vienas popieriaus lapas vienam aktoriui, kur būtų parašyta, ką jie sakys);
 - apžvalgos turi būti trumpos (ne daugiau kaip minutės trukmės, naudoti paprastą dialogą); nenaudoti butaforijos ar kitų priemonių;
 - kiekviena grupė turi turėti vieną ar du žmones, kurie nevaidins, o vers dialogus į darbinę mokymų kalbą.
3. Grupės per valandą atskirai parengia savo apžvalgas. Tuo metu vadovas gali paruošti sceną, kur vyks vaidinimai.
4. Kai jau visos grupės yra pasirengusios, vadovas paaiškina taisykles: apžvalgos vaidinamos viena po kitos; jas pristatys aktoriai ir pasakotojai-vertėjai; po kiekvienos aktoriaus pasakytos frazės pasakotojas-vertėjas iškart ją išvers į darbinę mokymų kalbą, kad visi dalyviai suprastų, apie ką kalbama apžvalgoje; vertimo užduočiai palengvinti reikėtų naudoti tik trumpus sakinius.
5. Kai baigiamas vienas vaidinimas, vadovas gali leisti aktoriams trumpai paaiškinti savo vaidinimą. Paaiškinimas neturėtų būti per ilgas.



6. Aktoriai lieka scenoje. Vadovas paprašo savanorių iš žiūrovų atsistoti kaip šešėliams po vieną už kiekvieno aktoriaus.
7. Vaidinimas atliekamas dar kartą su šešėliais. Kalbėdami aktoriai aiškiai artikuliuoja ir kai kalba, rodo parašytą tekstą savo šešėliams. Tekstas verčiamas dar kartą.
8. Apžvalga vaidinama dar kartą, šįkart šešėliai tampa aktoriais ir atvirkščiai. Vaidinant šešėlis padeda naujam aktoriui ištarti tekstą (nebūti pernelyg formaliems, tiesiog žaisti). Šįkart vaidinimas nebeverčiamas.
9. Vaidinimą galima pakartoti ir ketvirtą kartą, bet jau be šešėlio.
10. Po vieną atliekami visų apžvalgų vaidinimai.

Aptarimas ir įvertinimas:

Formalus įvertinimas nereikalingas. Tai atpalaidavimo žaidimas, skirtas pajusti skirtingų kalbų žodžius.



ŽMOGIŠKŲJŲ POREIKIŲ DĒLIONĖ

Tikslas: ši užduotis padės žmonėms suvokti, kad tai, ką jie laiko svarbiu dalyku, gali atrodyti visai kitaip kitiems, ir įvertinti faktą, kad visi mes turime tas pačias pagrindines žmogaus teises.

Priemonės: po didelį popieriaus lapą kiekvienam dalyviui, žymekliai, žirkklės.

Grupės dydis: nesvarbu.

Trukmė: 1 valanda.

Detalus aprašymas:

1. Visiems dalyviams duokite po lapą popieriaus ir paprašykite nupiešti savo pačių kontūrus (jei popierius pakankamai didelis, galima atsigulti ant jo ir paprašyti, kad kas kitas apibrėžtų kontūrus). Iškirpkite piešinius. Tegul dalyviai padalija savo piešinius į šešias dalis.
2. Kartu su visais dalyviais sudarykite jiems svarbių dalykų sąrašą, pavyzdžiui, maistas, draugai, būstas, meilė, išsilavinimas, nuolatinės pajamos, gera sveikata, gera aplinka, religija, puiki šeima, idealų turėjimas, kalbos laisvė, galimybė keliauti, taika, nebūti diskriminuojamam ir t. t., kol sąrašė bus bent 25–30 punktų.
3. Paprašykite visų dalyvių iš šio sąrašo išsirinkti po šešias teises, kurios jiems atrodo šiuo metu svarbios. Jie gali užrašyti jas ant savo padarytų dĒlionų.
4. Kai visi jau surašė po vieną teisę į vieną dĒlionę, tegul jas iškerpa.
5. Paprašykite vieno savanorio parodyti savo dĒlionę ir paaiškinti, kodėl pasirinktos šios šešios teisės. Tegul savanoris perskaito pasirinktas teises po vieną, o likusieji, kai paminima ir jų turima teisė, padeda atitinkamą dĒlionę prieš save.
6. Kai savanoris baigia, paklauskite kitų, ar jie buvo pasirinkę tas pačias ar panašias teises. Prižiūrėkite, kad dalyviai nepradėtų diskutuoti, ar pasirinkimai protingi, ar ne; pasirinkimas yra grynai asmeninis, todėl nereikėtų apie tai diskutuoti.
7. Paprašykite kitų savanorių pasidalyti savo pasirinkimu su grupe (geriau tegul eina tie, kurie neturėjo panašių pasirinkimų, arba turėjo vieną ar du panašius) ir pakartokite 6 žingsnį.
8. Aptarkite su grupe, kodėl taip yra, kad žmonės skirtingai suvokia poreikius? Paklauskite jų, ar jie gali įvardyti poreikius / teises (naujas arba iš jau turimo sąrašo), kurios būtų visiškai vienodos visiems. Padarykite tokių sąrašą ir palyginkite jį su supaprastinta „Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos“ versija.



Aptarimas ir įvertinimas:

Ar daug Jūsų poreikių sutapo su kitų žmonių poreikiais?

Ar supratote, kodėl kitiems svarbūs kiti dalykai?

Pagal ką pasirinkote savo poreikius?

Ar manote, kad dabar Jūsų sąrašas kitoks, nei būtumėte daręs prieš penkerius metus, ar keisite jį ateityje?

Ar yra tokių poreikių / teisių, kurios turi būti gerbiamos be išimties?

Kodėl mes skirtingai suvokiame savo poreikius?

Rekomendacijos:

Taip pat galite pajvairinti šią užduotį su vaidmenų kortelėmis: 90-metė močiutė, politinio prieglobsčio prašantysis, berniukas invalido vežimėlyje, verslininkas, studentas, gaunantis mažas pajamas, benamė mergaitė, profesionalus futbolo žaidėjas, Indijos vaikų namų globotinis, ūkininkas iš Venesuelos ir t. t. Tada paprašykite dalyvių įsijausti į kortelėje aprašyto asmens vaidmenį ir atspėti, kokios teisės gali būti svarbios jam.



PERSONAŽO KŪRIMAS

Tikslas: jaunimas sužinos, kaip jaunimo kultūra veikia konkrečią sritį ir kaip konkrečią problemą suvokia kiti visuomenės nariai, be to, kaip ši problema juos veikia.

Priemonės: muzikinis centras arba kasečių grotuvas ir šiuo metu populiarios muzikos įrašas, lenta, stendas ir rašikliai.

Grupės dydis: daugiau kaip 10 žmonių.

Trukmė: 1 valanda.

Detalus aprašymas:

1. Pirmas penkias minutes leiskite, kad grupės nariai susipažintų tarpusavyje.
2. Įjunkite šiuo metu populiarios muzikos įrašą. Tegul ši muzika groja fone, tuo sudarydama neįpareigojančią atmosferą. Lentoje nupieškite žmogaus (neturėtų būti aiškiai matoma, ar tai vyras, ar moteris) kontūrus. Paprašykite, kad dalyviai užsimerktų ir įsijaustų į muziką. Paaiškinkite, ką veiksime vėliau, akcentuokite, kad kursite ir nagrinėsite Jūsų sukurtą personažą.
3. Paprašykite, kad visi užmerktų akis. Pradėkite pasakojimą: „Įsivaizduokite, kad dabar šeštadienio vakaras, aštunta valanda ir jaunuolis ruošiasi gerai praleisti vakarą. Jis ką tik išsimaudė duše, apsirengė. Šis žmogus labai laukė šio vakaro.“ Užduokite klausimus, kad diskusijos dalyviai pagalvotų apie šį veikėją. Galite klausti, kuo vardu šis personažas, kur jis ketina eiti, ką jis dėvi, kiek jam metų, su kuo jis ketina praleisti šį vakarą, kur jis gyvena ir pan. Paprašykite, kad dalyviai garsiai atsakinėtų į užduodamus klausimus, jų atsakymus atvaizduokite piešinyje – nupieškite arba užrašykite šalia. Ši dalis turėtų trukti apie 10 minučių.
4. Dabar, kai personažas yra sukurtas, tęskite pasakojimą apie tai, kaip Jūsų herojus patenka į ekstremalią situaciją, susijusią su Jūsų aptariama problema. Tarkim, jei kalbate apie narkotikų vartojimą, Jūsų personažas gali nueiti į naktinį klubą, kur jam pasiūlys narkotikų. Jei kalbate apie lytinę sveikatą, Jūsų herojus gali nueiti į vakarėlį ir ten sutikti naują draugą. Paprašykite, kad jaunuoliai patys sugalvotų istorijos pabaigą. Paprašykite, kad jie garsiai išsakytų savo mintis, ir kartu sukurkite veiksmo tęsinį. Ši dalis turėtų trukti apie 5 minutes.
5. Dabar paprašykite, kad grupės nariai įsivaizduotų, kad jie gerai pažįsta savo personažą. Paklauskite, kaip jie susiję ir kas jie jam yra (pavyzdžiui, „Aš esu X mama“, „Aš esu X draugas“, „Aš esu X šuo“, „Aš esu X artimiausias kaimynas“) ir ką jie mano apie X poelgius (pavyzdžiui, „Aš esu X mokytojas. X man patinka dėl to, kad yra linksmas ir malonus. Tačiau pastaruoju metu X man kelia nerimą“ ir t. t.). Ši dalis turėtų trukti apie 10 minučių.
6. Paprašykite, kad visi grupės dalyviai sustotų į dvi eiles atsukę veidu vienas į kitą. Žaidimo vedėjas, vaidindamas X, eina tarp eilių, jose stovintys žmonės pagal savo pasirinktą vaidmenį komentuoja ar pataria X. Ši dalis turėtų trukti apie 10 minučių.
7. Žaidimo dalyviai vėl visi kartu diskutuoja. Paprašykite, kad jie išsakytų, ką patys mano apie X poelgius. Užduokite klausimą, kaip ši situacija būtų galėjusi vystytis kitaip. Kokį spaudimą ar riziką patyrė personažas?

Aptarimas ir įvertinimas:

Išnagrinėkite situaciją. Ar ji yra reali? Kurios dalys yra nereali, o kurios nutinka kasdien? Kaip šioje situacijoje atsispindi stereotipai? Koks galėtų būti jaunimo švietimo vaidmuo šioje situacijoje? Kaip jaunimo kultūra atsispindi jaunimo švietime? Ši dalis turėtų trukti apie 5 minutes.



8.2 Socialinės atskirties pajutimas

PAŠALINIAI

Tikslas: tai linksmas pratimas, kuriuo nagrinėjama grupės nario atskirtis, kaip mes reaguojame, kai mus atstumia, ką jaučiame priklausydami grupei.

Priemonės: nereikalingos jokios priemonės.

Grupės dydis: daugiau kaip 12 dalyvių.

Trukmė: 10 minučių.

Detalus aprašymas:

1. Paprašykite, kad vienas savanoris išeitų iš kambario. Paprašykite, kad likusieji pasidalytų į skirtingas grupeles pagal sutartus kriterijus (pavyzdžiui, šukuoseną, akių spalvą, apsirengimo stilių, ūgį, tarmę). Ši dalis turėtų trukti apie 3 minutes.
2. Pakvieskite išėjusį savanorį ir paprašykite, kad jis atspėtų, kuriai grupei jis priklauso. Taip pat paprašykite, kad jis pagrįstų savo nuomonę, kodėl priklauso būtent šiai grupei. Jei savanoris nurodo neteisingą priežastį, jis negali prisidėti prie grupės, net jei ir išsirinko teisingą. Ši dalis turėtų trukti apie 4 minutes.
3. Išsirinkite dar vieną savanorį, pakartokite pratimą. Jei turite laiko, kartokite pratimą tiek kartų, kiek atsiras savanorių.

Aptarimas ir įvertinimas:

Kaip mes elgamės, kai priklausome tam tikrai grupei? Ar sudėtinga atstumti tuos, kurie nepriklauso mūsų grupei? Ar tai malonu? Ar mes užjaučiame pašalinius? Ar mes mėgaujamės savo galia? Ši dalis turėtų trukti apie 3 minutes.

Rekomendacijos:

Šiame pratime nagrinėjami atstūmimo jausmai ir patyrimai. Jei pageidaujate daugiau dėmesio skirti bendravimui, inicijuokite diskusiją apie išankstinį nusistatymą ir tai, kaip mes reaguojame į priklausymą ar nepriklausymą grupėms. Tokia diskusija gali virsti asmeninių patirčių analize.





ATSPĖK SUSITARIMĄ

Tikslas: šiame pratime kiekvienos grupės atstovai atidžiai stebi kitų elgesį. Jų tikslas yra stebėti kūno kalbą, išmokti stebėjimo įgūdžių ir išanalizuoti grupės įtaką atskiriems tos grupės nariams.

Priemonės: nereikalingos jokios priemonės.

Grupės dydis: nesvarbu.

Trukmė: 25 minutės.

Detalus aprašymas:

1. Suskirstykite visus dalyvius į grupėles po keturis ar penkis žmones. Po vieną žmogų iš kiekvienos grupelės turi išeiti iš patalpos. Likusieji sugalvoja, kuo užsiims diskusijos metu. Tuo metu jų kolega vis dar yra išėjęs iš patalpos. Ši dalis turėtų trukti apie 3 minutes.
2. Pakvieskite išėjusįjį atgal ir paprašykite jo pradėti atidžiai stebėti grupę, kuri veikia pagal ką tik sutartą strategiją. Kai jis atspėja grupės strategiją, pats turi pradėti elgtis taip, kaip likusieji grupės nariai. Jei šis žmogus atspėja teisingai, grupė jį priima į savo ratą, tačiau jei jis klysta, grupė ir toliau jį ignoruos. Tuomet šis dalyvis ir toliau stebi grupelės elgesį ir bando atspėti jų strategiją, kad būtų priimtas į grupę. Ši dalis turėtų trukti apie 5 minutes.
3. Išrenkamas dar vienas grupelės narys, kuris turi trumpam išeiti iš patalpos. Pratimas kartojamas. Kiekvieną kartą grupė gali sugalvoti vis sudėtingesnę strategiją. Ši dalis turėtų trukti apie 10 minučių.

Aptarimas ir įvertinimas:

Kaip jautėsi tas žmogus, kuris turėjo atspėti grupės strategiją? Į ką jis atkreipė dėmesį stebėdamas grupę? Kaip šis pratimas siejasi su tuo, kas vyksta kasdieniame gyvenime? Ar diskusijos dalyviai pastebėjo ką nors apie kūno kalbą apskritai? Ši dalis turėtų trukti apie 7 minutes.

Rekomendacijos:

Ši pratimą taip pat galite atlikti analizuodami uždaros grupės kalbos ypatumus, galite ištyti, kaip tokia grupė gali naudoti išskirtines kalbos ypatybes. Pavyzdžiui, visi sakiniai turi prasidėti žodžiu iš „V“ raidės. Dar vienas šio pratimo variantas – kai sujungiamos žodinės ir veiksmų ypatybės. Veiksma pavyzdys galėtų būti toks, kad visi grupės nariai prieš pradėdami kalbėti su kitu nariu, pažvelgia į tą grupės narį, kuris turi atspėti jų susitarimą.

Šį pratimą taip pat galite pritaikyti kitiems uždarytų grupių aspektams tirti. Kokios yra nusikalstamų grupuočių kalbos, kūno kalbos, elgesio, vertybių, apsirengimo ir pan. ypatybės? Kaip jaučiasi žmogus, kuris bando pakliūti į uždarytą grupę? Kokią informaciją grupės nariai pateikia pašaliniam asmeniui? Kodėl žmonės susikuria uždaras grupes?



NEJGALIŲJŲ RASĖ³

Tikslas: parodyti žmonėms, ką jaučia negalia turintys žmonės.

Priemonės: popierius, rašikliai, flomasteriai, dažai, raištis akims užrišti, virvė, švytuoklė, ausų kištukai, balionai, gimtadienio žvakutės, lazda.

Grupės dydis: nuo 5 iki 40 dalyvių.

Trukmė: 2 valandos.

Detalus aprašymas:

1. Jei pratime dalyvauja daugiau žmonių, suskirstykite juos į grupes po 5–8 žmones.
2. Paaiškinkite, kad kiekviena grupė per valandą turės įvykdyti tam tikras užduotis. Kai kurios užduotys yra grupinės, t. y. jose turės dalyvauti visi grupės nariai, neišskiriant nė vieno. Kitos užduotys yra „nuolatinės“, t. y. jas reikia vykdyti nuolat – pavyzdžiui, balionas niekad neturi pasiekti grindų arba švytuokle visuomet turi švytuoti. Grupinės užduotys gali būti:
 - Grupės portreto piešimas.
 - Švytuoklė turi visada švytuoti.
 - Bėgimas su kliūtimis (grupės nariai turi pralįsti pro kilpą, perlipti per kėdę, pralįsti po stalu ir pan.).
 - Dainos apie mokymąsi sukūrimas.
 - Lazdos perdavimas kitam dalyviui kas 10 sekundžių.
 - Pratimo pabaigoje visi turi išsidažyti veidus dažais arba užsidėti kaukes (klounų veidai).
 - Popierinių laivelio lankstymas.
 - Gimtadienio žvakutės degimas (nuolat turi degti viena žvakutė, kai baigia degti, reikia ją uždegti kitą žvakutę).
 - Balionas niekad neturi pasiekti grindų.
3. Be to, kai kurie grupės nariai laikinai tampa neįgaliaisiais. Jiems užrišamos akys, į ausis įstatomi kištukai, du žmonės surišami vienas su kitu, kažkam neleidžiama kalbėti jokia užsienio kalba, kitiems neleidžiama sakyti „taip“ ir „ne“, dar kitiems apskritai neleidžiama kalbėti, naudoti savo dešinės rankos ir pan. Dar kartą pakartokite, kad užduotys turi būti įvykdytos per vieną valandą, taip pat akcentuokite, kad nė vienai grupei neleidžiama trukdyti kitoms grupėms.

³ Rekomenduota Katholieke Jeugd Raad, Chirojeugd Vlaanderen (Belgija).





4. Nepaisant visų „negalių“, grupės turi atlikti visas užduotis laiku. Kiekvienoje grupėje turi būti stebėtojas, kuris prižiūri, kad visi dalyviai laikytųsi taisyklių ir užduotis vykdo visi grupės nariai.
5. Įvykdę užduotis, grupės nariai pristato savo rezultatus, aptaria kaip sekėsi.

Aptarimas ir įvertinimas:

- Kaip jautėsi tie žmonės, kurie neturėjo jokių „negalių“?
- Kaip jautėsi tie žmonės, kurie buvo „neįgalieji“?
- Ar visa grupė dirbo išvien?
- Ar grupės nariai padėjo „neįgaliesiems“?
- Ar „neįgalieji“ taip pat aktyviai dalyvavo kaip ir tie, kurie neturėjo jokių „negalių“?
- Kokių „negalių“ gali turėti žmonės?

Šaltinis: „Underdog“ adaptacija, Intercultureel Spelenboek, Centrum van Informatieve spelen, Leuven (Belgija). Originalas: „Het recht van de sterkste“, Soort zoekt andere Soort, Katholieke Jeugdraad, Chirojeugd Vlaanderen 1992.



UPĖ⁴

Tikslas: priminti suaugusiesiems, su kokia kitų daroma įtaka susiduria jaunimas.

Priemonės: raištis akims užrišti, juosta, laikraščio skiautės, vaidmenų kortelės, laikraštinis popierius, žymekliai.

Grupės dydis: 6–30 dalyvių.

Trukmė: 20–25 minutės.

Detalus aprašymas:

1. Paruoškite vaidmenų korteles (žr. toliau). Priklausomai nuo grupės dydžio, sukurkite atitinkamą vaidmenų skaičių. Vienam iš dalyvių būtina turėti „Jaunuolio“ kortelę.
2. Paašškinkite, kad mes, suaugusieji, dažnai pamirštame, su kokia kitų daroma įtaka tenka susidurti jaunimui. Šis pratimas primins, su kieno įtaka jaunimas kasdien susiduria. Iš dviejų juostos dalių padarykite „upę“. Sugniaužykite laikraščio skiautes, padėkite jas į „upę“, jas pavadinkite kliūtimis – „krokodilai“, „lava“ „srovės“ ir pan. Pakvieskite savanorius, kurie dalyvaus pratime. Atrinkite iki dešimties žmonių, kuriems išdalykite vaidmenų korteles (žr. toliau). Skirkite dvi minutes, kad savanoriai apgalvotų ir pasiruoštų savo vaidmeniui. Akcentuokite, kad šiandien kaip niekada anksčiau jaunimas susiduria su itin daug jiems įtaką siekiančių daryti žmonių. Šie žmonės daro vienokią ar kitokią įtaką tiems sprendimams, kuriuos jaunimui tenka priimti (taip pat ir sprendimą dėl savo lytinės orientacijos). Paprašykite, kad savanoriai išeitų į priekį ir atsistotų abiejuose „upės“ krantuose. Paprašykite, kad „Jaunuolis“ prieitų prie jų, užriškite jam akis. Paašškinkite, kad įvairūs veikėjai turi vesti „Jaunuolį“ upe, padėti jam išvengti pavojų („krokodilų“, „lavos“ ar „srovės“ ir pan.). Skirkite apie 10 minučių, kad visi veikėjai pravestų „Jaunuolį“ upe. Pratimo pabaigoje inicijuokite diskusiją.

Aptarimas ir įvertinimas:

- Kokia Jūsų nuomonė apie šį pratimą?
- Ar jis realistiškas?
- Kodėl?
- Ką jautė „Jaunuolis“?
- Ar būdami paaugliai jautėte panašų spaudimą? Kokią įtaką šie spaudimai daro paauglio gebėjimui priimti sprendimus?

⁴ Rekomenduota *Advocates for Youth*, Washington, DC, <http://www.advocatesforyouth.org/lessonplans/river.htm>





Vaidmenų kortelės:

Jaunuolis

Įsiklausykite į tu, kurie Jus veda „upe“, patarimus.

Tėvas / globėjas

Jūs viską žinote geriausiai. Sakykite „Jaunuoliui“, ką jis turi daryti, visuomet galvokite apie tai, kas jam geriausia. Sakinius pradėkite: „Kai aš buvau tavo metų...“ Įsijauskite į vaidmenį!

Senelis

Jūs viską žinote geriausiai. Sakykite „Jaunuoliui“, ką jis turi daryti, visuomet galvokite apie tai, kas jam geriausia. Sakinius pradėkite: „Kai aš buvau tavo metų...“ Įsijauskite į vaidmenį!

Pastorius / dvasininkas

Jūs esate atsakingas už „Jaunuolio“ dvasinį gyvenimą. Jums nuoširdžiai rūpi „Jaunuolis“. Įsijauskite į vaidmenį!

Mokytojas

Pabrėžkite mokyklos svarbą. Nuolat patarkite „Jaunuoliui“. Įsijauskite į vaidmenį!

Socialinis darbuotojas

Patarkite „Jaunuoliui“ dėl narkotikų, sekso, šeimos, mokyklos ir pan. Įsijauskite į vaidmenį!

Žiniasklaidos atstovas

Pagalvokite, kokią įtaką „Jaunuoliui“ daro žiniasklaida (televizija, kino filmai, žurnalai ir kt.). Kartais žiniasklaidoje nagrinėjamos sekso, smurto, pinigų ir kt. temos. Įsijauskite į vaidmenį!

Draugas

Jūs esate blogas draugas. Jūs darote blogą įtaką „Jaunuoliui“. Įsijauskite į vaidmenį!

Sveikatos priežiūros įstaigos atstovas

Patarkite „Jaunuoliui“ dėl jo sveikatos ir gerovės. Pavyzdžiui, kalbėkite apie rūkymą, seksą, mitybą, svorį. Įsijauskite į vaidmenį!



NESIJUOKITE IŠ MANĖS!

Šį pratimą galite atlikti ir grupelėje, tačiau jis labiausiai tinka dirbti poromis, kai jauni žmonės turi daugiau laiko aptarti rūpimus klausimus.

Tikslas: pajusti, kaip jaučiasi žmonės, kai iš jų juokiamasi, užjausti tuos jaunus žmonės, kurie atsiduria tokiose situacijose. Šis pratimas taip pat priverčia jaunimą apmąstyti, kaip galima kovoti su prievarta ir tyčiojimusi bei į ką reikėtų kreiptis pagalbos tokiu atveju.

Priemonės: popieriaus lapai, ant kurių užrašyta „NESIJUOKITE IŠ MANĖS“ (jų reikėtų tiek, kad užtektų visiems dalyviams), rašikliai.

Grupės dydis: nesvarbu, tačiau rekomenduojame darbą poromis.

Trukmė: 1 valanda.

Detalus aprašymas:

1. Pasakykite, kad šiame pratime galima juoktis iš žmonių tam, kad jie pasijustų nemaloniai ar kvailai. Juokas taip pat gali reikšti mūsų laimę. Paaiškinkite, kad mes juokiamės skirtingai, kai juokiamės iš kažko ir kai juokiamės su kažkuo.
2. Išdalykite popieriaus lapus ir paprašykite, kad jaunuoliai apgalvotų, kaip jie jaučiasi, kai kas nors (mokyklos „kompanija“, tėvai, broliai, seserys) iš jų juokiasi. Paprašykite, kad jie pasidalytų savo patirtimi ir užrašytų ant popieriaus, kaip jie jautėsi, kai jiems tai nutiko.
3. Aptarkite su jaunuoliais, kaip reikėtų reaguoti kitą kartą, kai tai vėl nutiks, pavyzdžiui, nueiti į šalį ar apie tai pranešti patikimam suaugusiajam ar draugui. Detaliai išanalizuokite šią situaciją, paprašykite, kad jaunuoliai nupieštų schemą, kaip vertėtų elgtis kiekvienoje situacijoje.

Aptarimas ir įvertinimas:

Aptarkite nupieštas schemas. Ar jos išspręš situaciją ar kaip tik sukels dar daugiau rūpesčių? Paklauskite, ką jie darytų, jei žmogus, iš kurio juokiamasi, jiems nepatiktų. Ar jų reakcija būtų tokia pati? Išanalizuokite, į kokius žmones reikėtų kreiptis, jei tokia situacija nutiktų.





NESIJUOKITE IŠ MANĖS

Kaip jautiesi, kai žmonės iš tavęs juokiasi?.....

.....

Jei iš manęs juoktųsi, aš galėčiau...

Jei juoktųsi iš ko nors kito, aš galėčiau...



JVAIZDŽIŲ TEATRAS

Tikslas: įvaizdžių teatre mažos grupelės kuria situacijas, kurias patyrė grupės narys ar keli nariai. Tokiu būdu saugioje aplinkoje galima išnagrinėti jausmus ir galimas išeitis.

Priemonės: nereikalingos jokios priemonės.

Grupės dydis: nesvarbu.

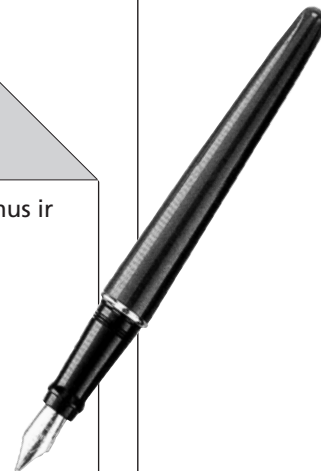
Trukmė: įvairi.

Detalus aprašymas:

1. Papasakokite apie Boalo veiklą ir kaip jo teatre išklausoma kiekvieno nuomonė, tačiau neprivalo kiekvienas dalyvis ją pareikšti.
2. Paprašykite, kad grupė išsirinktų jiems rūpimą temą, apie kurią jie galėtų papasakoti istoriją iš savo gyvenimo. Tai galėtų būti – tyčiojimasis, izoliavimas, diskriminacija ar pan. Tuomet paprašykite, kad vienas savanoris papasakotų savo istoriją ir taptų „skulptoriumi“. Jis turi pasirinkti žmones, kurie taps „gyvomis skulptūromis“.
3. „Skulptorius“ kiekvieną savanorį paverčia scenos herojumi. Savanoriai gali atsistoti į atitinkamą pozą, „skulptorius“ gali jiems pademonstruoti, kaip jie turi tai padaryti. Jei savanoriai sutinka, „skulptorius“ gali pademonstruoti veido išraiškas ir judesius, kurie yra būtini situacijai atkurti. Būkite atsargūs, kad niekas nesusižeistų!
4. Kai scena paruošta, „skulptorius“ paprašo visų „sustingusių“ figūrų atgyti vienu metu ir garsiai išsakyti savo mintis. Tai yra taip vadinami „minčių“ takeliai.
5. Po kiekvienos diskusijos galite paprašyti grupelės narių, kad jie paruoštų tokią sceną, kuri atvaizduotų jiems nutikusią situaciją.
6. Jei turite pakankamai laiko ir jei yra norinčiųjų, tegul visi pageidaujantieji trumpam pabūna „skulptoriais“.

Aptarimas ir įvertinimas:

Paklauskite, kaip kiekvienas iš veikėjų jautėsi, kai jiems buvo liepiama atvaizduoti atitinkamą žmogų ar emociją. Paklauskite žiūrovų nuomonės apie šį spektaklį. Ar situacija yra realistiška? Jei buvo pasiūlyta sprendimų, ar jie buvo realistiški? Paklauskite „skulptorius“, kurio situaciją nagrinėjote, ko jis išmoko ir ką įgavo iš šio pratimo. Tokio pobūdžio veikla priklausomai nuo pasirinktos temos paprastai sukelia daug emocijų, todėl pratimą reikia itin atidžiai stebėti. Visuomet pasilikite šiek tiek laiko pratimo pabaigoje, kad galėtumėte šiek tiek atsikvėpti ir atstatyti pusiausvyrą.





Pastabos apie Augusto Boalą ir jo „Nuskriaustųjų teatrą“

„Tuo metu, kai žmonės kuria spektaklius, mes visi vaidiname savo spektakliuose“

Brazilų teatro režisierius Augusto Boalas sugalvojo „Nuskriaustųjų teatrą“ praėjusio šimtmečio penktajame–šeštajame dešimtmėčiuose. Jis norėjo transformuoti įprastinio spektaklio monologą į dialogą tarp aktorių ir žiūrovų. Boalas eksperimentavo su įvairiomis interaktyvaus teatro atmainomis. Jis buvo įsitikinęs, kad dialogas yra įprastas, sveikas ir dinamiškas žmonių bendravimo būdas. Jis tikėjo, kad visi žmonės siekia ir sugeba bendrauti. Jo manymu, kai dialogas virsta monologu, tai žymi engimo pradžią.

Kai kas nors mums papasakoja savo istoriją ar apibūdina kokį nors žmogų, mes, atpasakodami šią istoriją, ją neišvengiamai praturtiname savo patirties spalvomis. Įvaidinti teatre žmogaus kūnas naudojamas kaip įrankis, norint atvaizduoti jausmus, mintis, santykius. Naudodami savo ar kitų žmonių kūną, galite sukurti be galo daug – nuo vieno žmogaus skulptūros iki didelės grupės skulptūrų, kurios atvaizduoja skulptoriaus suvokimą apie situaciją arba engimą. Šį metodą galite naudoti grupėse, kurios yra gerai įvaldžiusios draminius įgūdžius, taip pat su tomis, kurios turi mažai arba visai neturi vaidybinės patirties. Nė vienas dalyvis neturi nieko mokytis atmintinai, nereikia mokytis vaidybos meno. Šis metodas padeda žmonėms geriau įsigilinti į savo jausmus ir patyrimus saugioje aplinkoje. Dalyvauti tokiame „vaidinime“ yra smagu!

Tarkime, su grupe jaunuolių Jūs nagrinėjate socialinės atskirties temą. Du savanoriai kviečiami sukurti „sustingusį paveikslą“. Atlikdami šią užduotį, jie turi liesti vienas kitą, pavyzdžiui, vienas iš jų gali atlikti savimi pasitikinčio visuomenės nario vaidmenį, o kitas – žmogų, kuris pats save suvokia, ar kiti jį suvokia kaip „pašalinį“. Kiti grupės nariai gali atlikti papildomus vaidmenis, pavyzdžiui, liudininko, praeivio, draugų. Grupės vadovas prieina prie kiekvienos „skulptūros“, patapšnoja jai per petį ir paprašo garsiai išsakyti vieną ar kelias savo mintis. Galima grupės narius, kurie dalyvauja „paveiksle“, po vieną paprašyti atsitraukti ir pamatyti, kaip atrodo visa scena.

Pratybas galima atlikti įvairiais būdais. Scena gali būti įrengta prieš kitus grupės narius, kurie turi nuspręsti, kur vyksta veiksmas, kas yra kiekvienas herojus, koks jo vardas, kiek jam metų, kokia jo profesija, koks vaidmuo ir pan. Žiūrovai gali pasiūlyti savo versijas, kodėl šie personažai šiuo metu yra šioje situacijoje. Kai žiūrovai sugalvoja daug įvairių versijų, suskirstykite juos į grupes, kurių kiekviena turi sugalvoti savą situacijos sprendimą, kuris lemtų atomazgą.

Po trumpo aptarimo visos grupelės vėl susirenka kartu prie pradinės situacijos. Žiūrovai turi papasakoti savo versijas apie tai, kaip situacija vyks toliau. Žiūrovai gali prieiti prie „skulptūrų“, patapšnoti joms per petį, užimti jų vietą, išsakyti naujas mintis ir toliau dalyvauti scenoje.

Šiose pratybose paprastai kyla daug diskusijų, todėl pratybų vadovas turi itin atidžiai stebėti vykstančius debatus.

Boalas taip pat sukūrė „Forumo teatrą“. Iš tiesų šis teatras – tai dramatinis tyrinėjimas, kuris savo ardumą veikia provokuoja suvokimą ir mokymąsi, atskiriems individams ar jų grupėms siūlo galimus susiklosčiusių situacijų sprendimus ar galimus kovos su engimu būdus. Kaip teigė pats Boalas, „Forumo teatre“ žmonės gali „išnagrinėti kitus žmones tokiais būdais, kurie man suteikia galimybę valdyti situaciją. Šiame teatre



sužinome apie kitų žmonių elgesį. Galbūt ši patirtis padės man išsivaduoti iš priepaudos?“ „Forumo teatre“ nepateikiami visų situacijų sprendimai, jame galime gauti pasiūlymų, kaip spręsti vienokią ar kitokią situaciją, tačiau galutinį sprendimą vis tiek priimsite Jūs pats.

„Forumo teatre“ veiksmas vyksta trumpomis scenomis, kuriose taip pat gali dalyvauti ir ką tik aptartos „sustingusios skulptūros“. Pradžioje visi žiūrovai stebi spektaklį, kuriam vadovauja juokdarys. Po to juokdarys praneša, kad scena netrukus bus pakartota, tačiau šį kartą, jei kas nors iš žiūrovų norėtų pakeisti veiksmo eigą ar galėtų pasiūlyti geresnę išeitį, toks žmogus tiesiog turėtų sušukti „STOP“. Tuomet žiūrovas turėtų pasikeisti vietomis su aktoriumi ir pristatyti savo pasiūlymą arba papasakoti, kaip, jo įsivaizdavimu, veiksmas turėtų vystytis. Jei žiūrovai nenori stabdyti veiksmo, juokdarys gali pats jį sustabdyti ir paprašyti, kad žiūrovai pasiūlytų, kaip jis toliau galėtų rutuliotis.

„Forumo teatras“ ypatingas ne tik tuo, kad žiūrovai gali dalyvauti veiksmo kūrime, jis propaguoja idėją, kad visada egzistuoja daugiau nei vienas sprendimo būdas ir teisingas pasirinkimas, kurie gali pakeisti situacijos atomazgą.

Literatūra:

Boal Augusto. *The Theatre of the Oppressed*. New York: Urizen Books, 1979. Kitas leidimas – Routledge Press in New York / London, 1982.

Boal Augusto. *Games for Actors and Non-Actors*. New York: Routledge Press, 1992.

Boal Augusto. *The Rainbow of Desire. Selected Articles by Augusto Boal*. New York: Routledge Press, 1995.



PAKEISK PASEKMES

Tikslas: šiame pratime naudojama sceninė veikla, kurios centre – pasikeitusi bejėgio žmogaus situacija. Pratimo tikslas – išanalizuoti tokio žmogaus situaciją, pavaizduoti ją scenoje, rasti įvairius sprendimo būdus ir išanalizuoti jų pasekmes. Pratimas yra iš dalies pagrįstas Augusto Boalo teatro koncepcija (žr. paaiškinimus apie Boalą ir jo teatrą).

Priemonės: nereikalingos jokios priemonės.

Grupės dydis: nesvarbu, pageidautina, kad dalyviai dirbtų grupelėmis po 3.

Trukmė: 50 minučių.

Detalus aprašymas:

1. Paprašykite, kad dalyviai prisimintų po vieną įvykį iš savo gyvenimo, kai jie jautėsi bejėgiai ir negalėjo nieko padaryti. Tai gali būti situacija, kurią jie bandė pakeisti, bet jiems nepavyko, arba situacija, kurioje jie norėjo kitokių pasekmių. Ši dalis turėtų trukti apie 5 minutes.
2. Darbas vyksta grupelėse po tris. Kiekvienas grupelės narys likusius narius paruošia trims scenoms, kuriose vaizduojama situacijos užuomazga, veiksmas ir atomazga. „Vadovas“ nesako savo „aktoriams“, ką jie vaidina, išskyrus tuos atvejus, kai jie nesupranta, ką patys vaidina. Ši dalis turėtų trukti apie 10 minučių.
3. Kai grupelės nariai vieni kitiems pavaizdavo scenas, jie turi išsirinkti vieną situaciją ir ją dar kartą suvaidinti. Tačiau šį kartą kiekvienas dalyvis sutartu momentu turi išsakyti po vieną mintį.
4. Ruošdami šią sceną antrą kartą, dalyviai turi ją išplėsti, tačiau kiekviena iš trijų scenų turi trukti ne ilgiau nei vieną minutę. Kiekvienas dalyvis vienu sakiniu išsako savo mintis, tuo pačiu atlikdamas fizinius veiksmus. Ši dalis turėtų trukti apie 5 minutes.
5. Po to visos grupės grįžta prie bendros veiklos. Išrenkama viena iš grupelių, kuri pademonstruoja savo scenas. Atrinkdami vieną grupę vaidinti, remkitės tokiais kriterijais: situacija turi aiškiai parodyti engėją ir engiamąjį, kuris sukelia užuojautą. Paklauskite kitų dalyvių nuomonės, kaip šis bejėgis žmogus galėtų elgtis kitaip, kad situacija pasikeistų. Pabandykite įgyvendinti jų pasiūlymus, juos suvaidinti gali žmogus, kuris pasiūlė kitokį sprendimą, ir žmogus, kurio veiksmus siūloma keisti. Tęskite pratimą tokius pačius metodus taikydami kiekvienos grupelės scenoms. Vienu metu vaidinti gali ir dvi grupelės. Tokiu atveju jos atlieka ir aktorių ir žiūrovų vaidmenį. Ši dalis turėtų trukti apie 15 minučių.

Aptarimas ir įvertinimas:

Kaip, keisdami savo veiksmus galime paveikti galutinį rezultatą? Ar šis pratimas siejasi su jaunimo kasdieniu gyvenimu? Ko galime pasimokyti iš šio pratimo? Ši dalis turėtų trukti apie 5 minutes.

Rekomendacijos:

Svarbu, kad grupės pasiūlytų įvairias kūrybiškas bejėgio žmogaus situacijos sprendimo išeitis, o net tik kritikuotų susiklosčiusią situaciją. Kartu dažnai galime rasti tokius sprendimus, kokių vienas jaunuolis negali rasti.



ATVIRUKAI

Šiame praktiniame pratime dirbdami nedidelėse grupėse analizuojame socialines neteisybes ir galimus sprendimo būdus.

Tikslas: remiantis vizualiniais įvaizdžiais analizuojami konkretūs socialinės neteisybės atvejai ir galimi tinkami jų sprendimo būdai.

Priemonės: atvirukai (pavyzdžius matote kitame puslapyje, tačiau galite naudoti ir savo sukurtus atvirukus).

Grupės dydis: kelios grupės po 3–5 žmones.

Trukmė: 40 minučių.

Detalus aprašymas:

1. Kiekvienai grupei išdalykite po atviruką. Galite panaudoti šiame vadovėlyje pateikiamus atvirukus arba sukurti savo (žr. nurodymus). Paprašykite, kad kiekviena grupė sukurtų kelias scenas, atvaizduojančias atviruko situaciją. Kiekvienoje scenoje turi būti naudojami garsiniai efektai, kurie atitinkamai atspindi atviruke vaizduojamos situacijos emocijas ar jausmus. Ši dalis turėtų trukti apie 15 minučių.
2. Grupės viena kitai suvaidina savo scenas. Kiekvienu atveju žiūrovai išreiškia savo nuomonę, kas galėtų būti parašyta atviruke. Po to vaidinusi grupė perskaito tekstą, kuris iš tiesų yra užrašytas ant atviruko. Ši dalis turėtų trukti apie 15 minučių.
3. Gali nutikti taip, kad kai kurios grupės ne itin gerai suvokė atviruko esmę arba žiūrovai neteisingai interpretavo jų sceną. Tokiu atveju šios grupės turi dar kartą surepetuoti sceną, šį kartą atsižvelgdamos į žiūrovų pasiūlymus. Šiuo atveju turi būti skiriama papildomai laiko.

Aptarimas ir įvertinimas:

Ką grupelės manė apie atvirukuose pateikiamas situacijas? Koks būtų jų sprendimas, jei jiems nutiktų panaši situacija? Ar panašūs dalykai nutinka kasdieniame gyvenime? Jei manote, kad taip tikrai nutinka, kaip žmonės reaguoja į susiklosčiusias situacijas? Paprašykite, kad dalyviai vienu sakiniu nusakytų kiekvieno atviruko esmę. Ši dalis turėtų trukti apie 10 minučių.

Rekomendacijos:

Svarbu parinkti grupei aktualias problemas. Grupė galėtų pati sukurti atvirukus ar plakatus, kuriuose vaizduojami jiems svarbūs klausimai.





Atvirukai:

1 pavyzdys:

Kai aš duodu maisto neturtingiesiems, jie mane vadina šventuoju. Kai aš jų klausiu, kodėl jie tokie neturtingi, jie mane vadina komunistu.

Domas Helderis Camara iš Brazilijos



2 pavyzdys:

Mes padarėme daug klaidų ir neteisybės. Tačiau daugiausia skausmo mes suteikėme savo vaikams palikdami juos, nesuteikdami jiems gyvenimo džiaugsmo. Daug dalykų, kurie mums atrodo būtini, iš tiesų nėra tokie svarbūs. Mūsų vaikai yra svarbiausia. Šiuo metu stiprėja jų kaulai, formuojasi jų kraujas, vystosi jų jautimai. Mes negalime jiems sakyti „ateik rytoj“. Jiems mes reikalingi šiandien.

Gabriela Mistral,
Nobelio premijos laureatė iš Čilės



3 pavyzdys:

Pirmiausia jie ieškojo žydų. Aš tylėjau, nes nesu žydas.
Po to jie ieškojo komunistų. Aš tylėjau, nes nesu komunistas.
Po to jie ieškojo profesinių sąjungų dalyvių. Aš tylėjau, nes nesu profesinių sąjungų dalyvis.
Vėliau jie atėjo manęs. Ir manęs niekas negalėjo užstoti.

Martinas Niemolleris,
nukentėjusysis nuo nacių





8.3 Pasitikėjimo kitais ir savimi augimas

***Pastaba:** šioje dalyje pateikiami pratimai, kuriuos rekomenduojame naudoti grupės tarpusavio pasitikėjimo, bendradarbiavimo bei pasitikėjimo savimi skatinimui. Aprašomi pratimai reikalauja ypatingo susikaupimo ir priežiūros. Būtinai informuokite apie tai dalyvius. Svarbiausia – jų saugumas.*

VĖJAS GLUOSNIUOSE

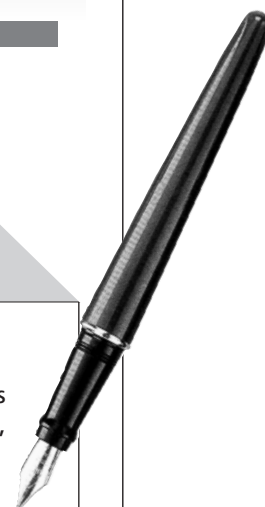
Detalus aprašymas:

1. Paprašykite, kad dalyviai sustotų vienas šalia kito ratu. Vienas savanoris turi išeiti į rato vidurį. Jis turi užmerkti akis ir išlikdamas tiesus, kristi į kurią nors pusę. Tuo metu kiti privalo jį sugauti. Rate stovintys dalyviai turi ištiesti rankas į priekį bei pastatyti vieną koją į priekį.
2. Pradžioje rate stovintys dalyviai ištiesia rankas taip, kad viduryje stovintis žmogus jaustųsi itin saugiai, kad jis niekur nenukris. Vėliau, kai pasitikėjimas kitais auga, rate stovintys žmonės šiek tiek atsitraukia.
3. Kiekvienas rato dalyvis turi galimybę atsidurti rato viduryje.
4. Prieš pradėdami pratimą įsitinkinkite, kad jame dalyvaus pakankamai žmonių, kad išlaikytų krintantįjį, ypač jei tarp dalyvių yra sunkesnių žmonių.

BĖGIMAS UŽRIŠTOMIS AKIMIS

Detalus aprašymas:

1. Visi dalyviai sustoja patalpos gale.
2. Vienam savanoriui užrišamos akys, jis nuvedamas į kitą patalpos galą. Po signalo šis žmogus bėga į tą kambario pusę, kurioje stovi visi likusieji.
3. Stovintys kartu grupės nariai turi pasiruošti švelniai sugauti atbėgantįjį.
4. Stovintieji sustoja pusračiu, jie turi sušukti „Sustok“, kai bėgantysis priartėja prie jų, kad šis sulėtintų tempą.
5. Paprašykite, kad savanoris bėgtų kaip įmanoma greičiau, kol grupės nariai pradės šaukti „Sustok“, skatinkite pasitikėjimą grupe, akcentuokite, kad jis tikrai neatsitrenks į sieną.





PASITIKĖK MUMIS

Tikslas: šis pratimas skirtas nedidelėms jaunimo grupėms, kurios jau yra susitikusios ir dirbusios kartu anksčiau. Šį pratimą galite naudoti susitikimo pradžioje, nes jame propaguojami teigiami santykiai, draugystė ir pasitikėjimas. Šio pratimo tikslas – leisti dalyviams pajusti, kad jais pasitikima, ir pasitikėti kitais. Šio pratimo metu jauni žmonės susimąstys, kaip jų poelgiai veikia kitus ir kaip kitų poelgiai veikia juos.

Priemonės ir ištekliai: geras apylinkių žinojimas (reikia rasti vietą, kurioje būtų kliūčių ruožas), raštis akims užrišti.

Grupės dydis: iki 12 dalyvių.

Trukmė: įvairi, atsižvelgiant į dalyvių skaičių.

Detalus aprašymas:

1. Paprašykite, kad jaunimas iš savo tarpo išsirinktų savanorį. Jei pastebėsite, kad grupė spaudžia kurį nors dalyvį dalyvauti, patys išrinkite kitą dalyvį. Paašškinkite, kad šios užduoties tikslas yra skatinti jų tarpusavio pasitikėjimą ir prisiimti atsakomybę už savo veiksmus ir kitų žmonių saugumą. Pabrėžkite, kad jei kuris dalyvis pasijus nesaugiai, jis turėtų tai pasakyti ir pratimas bet kuriuo metu gali būti nutrauktas.
2. Paprašykite, kad savanoris išeitų į priekį ir užriškite jam akis. Įsitinkinkite, kad jis tikrai nieko nemato, ir paklauskite, kaip jis jaučiasi.
3. Nuveskite savanorį į tą vietą, kurią išrinkote šiam pratimui. Iš grupės pasirinkite dar vieną asmenį, kuris ves savanorį. Paašškinkite likusiems grupės nariams, kad jų užduotis – kaip įmanoma labiau padėti jaunuoliui užrištomis akimis. Jaunuoliai turi aptarti vietovės ypatumus, jų pasitarimo metu būkite netoli. Paklauskite, ką jie jautė pratimo metu, itin svarbu, jei tas žmogus, kuris vedė savanorį, prarado koncentraciją ar blogai patarinėjo, kur turėtų eiti savanoris. Pakartokite pratimą, tačiau šį kartą sukeiskite žmones vietomis – jaunuolis, kuriam buvo užrištos akys, turės vesti žmogų, kuris prieš tai jį vedė per kliūčių ruožą.
4. Kitas šio pratimo variantas būtų tas, kad visa grupė, susiskirsčiusi į poras, pereitų kliūčių ruožą. Svarbu, kad kiekvienas dalyvis pabūtų ir vedančiojo, ir „aklojo“ vaidmenyje.

Aptarimas ir įvertinimas:

Po užduoties paprašykite, kad visi grupės nariai išsakytų savo nuomonę. Kaip jie jautėsi, kai buvo visiškai priklausomi nuo kito žmogaus? Kuris vaidmuo jiems patiko labiau – vedlio ar „aklojo“? Ar būtų skirtumas, jei jie galėtų rinktis savo partnerį? Kaip jautėsi jaunuoliai, jei juos vedantis žmogus suklysdavo ir pateikdavo neteisingą informaciją? Šio pratimo trukmė priklauso ir nuo vietovės ypatumų.



SURIŠKITE MAZGĄ!

Tikslas: šiuo pratimu galite pradėti susitikimą, kurio tema – pasitikėjimas ir draugystė. Šiuo pratimu skatinamas jaunimo bendras darbas ir bendro tikslo siekimas.

Priemonės: nereikalingos jokios priemonės.

Grupės dydis: aštuoni ir daugiau dalyvių.

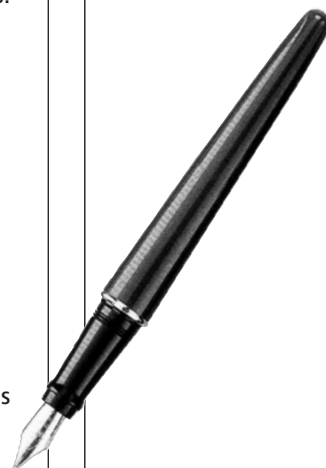
Trukmė: 20 minučių.

Detalus aprašymas:

1. Paprašykite, kad grupės nariai sustotų ratu, tačiau ne per arti, kad neliestų vienas kito.
2. Paprašykite, kad kiekvienas dalyvis susikabintų rankomis su kitais dviem žmonėmis, tačiau tai neturėtų būti šalia stovintys kolegos. Šis pratimas yra sudėtingesnis, nei atrodo iš pirmo žvilgsnio!
3. Skirkite 10 minučių, kad susikabintų visi dalyviai. Atidžiai stebėkite, kad niekas nesukčiautų, kad visi būtų susikabinę abiem rankomis.
4. Kai visi įvykdo šią užduotį, paprašykite, kad grupė sustotų, nejudėtų ir sugalvotų, į ką dabar jie yra panašūs.
5. Liepkite dalyviams nepasileidžiant rankomis sustoti į tvarkingą ratą!
6. Visi dalyviai sustoja į ratą, tačiau nebūtinai visi atsiduria tose pačiose vietose, kaip stovėjo pratimo pradžioje!

Aptarimas ir įvertinimas:

Nors šis pratimas rekomenduojamas susitikimo pradžiai kaip apšilimas, tačiau galite pasiteirauti grupės nuomonės, kaip jiems patiko tokia veikla. Ar jie buvo patenkinti? Kaip jie jautėsi susikabinę su kitais žmonėmis? Šį pratimą galite naudoti prieš diskusiją apie asmeninę erdvę ir kultūrinius skirtumus.





PASITIKĖJIMAS SAVIMI. ĮVERTINIMO SVARBA

Tikslas: svarbu, kad jaunuoliai jaustų, kad kiti žmonės vertina jų pasitikėjimą savimi. Taip pat svarbu, kad ir jie patys vertintų pasitikėjimą savimi. Jei jiems trūksta pasitikėjimo savimi, dažniausiai jie jaučiasi sugniuždyti arba elgiasi agresyviai. Šis pratimas skirtas auginti pasitikėjimą savimi.

Priemonės: „Jaučiuosi įvertintas“ lapai, rašikliai.

Grupės dydis: nesvarbu.

Trukmė: daugiau nei 1 valanda.

Detalus aprašymas:

1. Pradėkite pratimą kalbėdami apie pasitikėjimą savimi bei savęs mėgimą. Išdalykite lapus ir rašiklius. Jei iš anksto žinote, kad jaunuoliai nemoka rašyti ar skaityti, perskaitykite, kas parašyta, parodykite paveikslėlius ir užrašykite jų atsakymus.
2. Paklauskite, kokia yra jaunimo nuomonė dėl tų dalykų, kurie yra užrašyti lapuose. Jei jie sako, kad nežino, ką rašyti, pasiūlykite jiems prisiminti, kada pastarąjį kartą jie jautėsi mylimi ar laimingi. Užduokite klausimus, pabandykite išprovokuoti, kad jie daugiau apie tai papasakotų.

Aptarimas ir įvertinimas:

Kai dalyviai užpildė lapus, peržvelkite, ką jie juose parašė. Daugiausia dėmesio skirkite paskutinėje dalyje pateiktai informacijai. Pavyzdžiui, jaunuolis gali parašyti, kad jaučiasi įvertintas, kai jo mama pagiria jį. Paprastai tai nutinka, kai „nesimušu su savo broliu, o tiesiog nueinu į šalį. Nes kai mes mušamės, mamai tai labai nepatinka“. Sukurkite veiksmų planą, kuriuo remdamiesi galėsite pasiekti kai kuriuos iš šių tikslų. Aptarkite, kaip įvertinsite jų laimėjimus, ir nustatysite tolesnius tikslus.





„Jaučiuosi įvertintas“ užduotys

ČIA AŠ

Pastarąjį kartą aš jaučiausi
įvertintas, kai

.....

Tada aš jaučiausi

.....

Žmonės, kurie mane vertina, yra

.....

Taip yra todėl, kad

Kaip aš jiems parodau, kad esu laimingas?

Aš esu patenkintas, kai:

1.

2.

3.

Aš to galiu pasiekti, kai

1.

2.

3.



VISI KĄ NORS SUGEBA. ASMENYBIŲ SKIRTUMAI

Tikslas: rekomenduojame šį pratimą atlikti du kartus ilgesnių kursų metu. Pirmą kartą jis paprastai atliekamas kursų pradžioje, antrą – pabaigoje. Šio pratimo tikslas – padėti jauniems žmonėms suvokti savo įgūdžius ir parodyti tai, ko jie (kol kas) nesugeba atlikti.

Priemonės: ilgas popieriaus rulonas (5–10 metrų), kuriame sužymėti skaičiai nuo 1 iki 10.

Grupės dydis: 6–30 dalyvių.

Trukmė: du pratimai po 20 minučių ir papildomas laikas aptarti (ypač po antrojo pratimo).

Detalus aprašymas:

1. Paaiškinkite dalyviams, kad skalė nuo 1 iki 10 skirta įvertinti asmenines savybes. Dalyviai turi sąžiningai pasakyti, ar jiems trūksta atitinkamų savybių (įvertinimas „1“), ar jie yra puikiai įvaldę jas (įvertinimas „10“). Paminėkite, kad šį pratimą pakartosite kursų pabaigoje. Tuomet galėsite nustatyti, ar įvyko kokių nors pasikeitimų, ar žmonės įgijo naujų įgūdžių, ar atrado savyje savybių, apie kurias nieko nežinojo. Būtinai akcentuokite, kad nevertinsite žmonių pagal jų turimus sugebėjimus. Pabrėžkite, kad šis pratimas yra skirtas kiekvienam asmeniškai.
2. Perskaitykite teiginį ir paprašykite, kad dalyviai prieitų prie atitinkamo skaičiaus, kuris, jų nuomone, labiausiai atspindi jų situaciją. Jei jiems trūksta atitinkamų savybių – įvertinimas „1“, jei jie yra puikiai įvaldę jas – įvertinimas „10“. Be abejo, dalyviai gali pasirinkti ir tarpinius įvertinimus.
3. Paprašykite, kad keli žmonės paaiškintų savo pasirinkimą. Tačiau jei pastebėsite, kad žmonės nėra linkę apie tai kalbėti, neverskite jų to daryti.
4. Pakartokite pratimą, perskaitykite kitus teiginius.
5. Mokymų pabaigoje pakartokite šį pratimą, paklauskite žmonių, ar kas nors pasikeitė nuo pirmojo pratimo atlikimo.

Teiginių pavyzdžiai:

- Aš mielai bendradarbiauju su kitais žmonėmis
- Aš esu gimęs būti lyderiu
- Aš sugebu gerai pateikti savo nuomonę kitiems žmonėms
- Aš moku įsiklausyti į kitų žmonių nuomonę
- Aš padedu žmonėms
- Aš mėgstu naujoves ir visuomet esu pilnas naujų idėjų
- Aš esu labai kantrus
- Aš moku bendrauti su auditorija
- Aš gerai planuoju veiklą
- Aš turiu puikų humoro jausmą

Aptarimas ir įvertinimas:

Ar įvyko daug pasikeitimų, kai pratimą atlikote antrą kartą?

Ar dalyviai įgijo naujų įgūdžių?

Ar buvo sričių, kuriose neįvertinote savo įgūdžių?

Ar buvo sričių, kuriose pervertinote savo įgūdžius?

Ar daugiau sužinojote naujo apie save, ar apie kitus žmones?

Ar buvo sudėtinga šiek tiek „nusileisti ant žemės“ (jei turėtoje tai padaryti)?



8.4 Konfliktų valdymas

LAIŠKAS ATEIVIUI „KONFLIKTAS – TAI...“

Tikslas: šį pratimą rekomenduojame atlikti didelėje grupėje. Pratime nagrinėjama pasaulinių konfliktų esmė, siekiame nusakyti, ką paprastai vadiname konfliktais, rasti įvairių konfliktų sprendimo būdų ir prieiti prie bendro „konflikto“ apibrėžimo, kuriam pritartų visi dalyviai.

Priemonės: dideli popieriaus lapai, rašikliai.

Grupės dydis: 12–20 dalyvių.

Trukmė: 35 minutės.

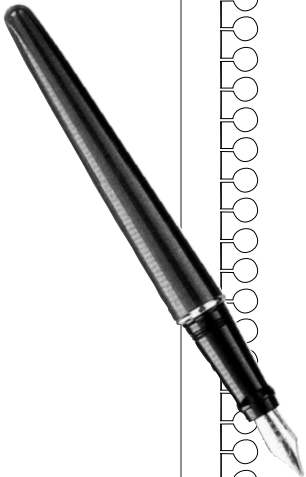
Detalus aprašymas:

1. Popieriaus lapus padalykite į stulpelius, kurių viršuje užrašykite abėcėlės raides, pavyzdžiui, nuo A iki H.
2. Paprašykite, kad pratybų dalyviai prisimintų žodžius, kurie jiems siejasi su konfliktais. Kiekvienas narys turi sugalvoti bent po vieną žodį kiekvienam stulpeliui (pavyzdžiui, A – agresija, B – blogas). Vienas žmogus surašo visus žodžius į reikiamus stulpelius arba kiekvienas dalyvis užrašo savo siūlomus variantus. Šiame etape negalima klausinėti, kodėl būtent tokie žodžiai dalyviams asocijuojasi su konfliktais. Ši dalis turėtų trukti apie 5 minutes.
3. Nustatykite laiką, per kurį stulpeliai turi būti užpildyti. Kai dalyviai atlieka šią užduotį, jie gali klausti vieni kitų, kodėl užrašė vienokius ar kitokius žodžius, ką šie žodžiai reiškia, kaip jie siejasi su konfliktais ir pan. Tačiau šiame etape negalima vertinti. Ši dalis turėtų trukti apie 3 minutes.
4. Suskirstykite visus dalyvius po 2 ar 3, kiekvienai grupei parinkite po raidę. Geriausia, jei raidės nesikartotų. Paprašykite, kad grupių nariai įsivaizduotų, kad jų užduotis – paaiškinti ateiviui, kuris niekada nieko nėra girdėjęs apie konfliktus, kas tai yra. Kiekviena grupė turi vartoti jų stulpelyje esančius žodžius. Po to kiekviena grupė pristato visiems savo versijas. Ši dalis turėtų trukti apie 10 minučių.
5. Visus dalyvius iš naujo suskirstykite į grupes po 4 ar 5. Paprašykite, kad kiekviena grupė sukurtų šūkį, kuris apibūdintų, kas yra konfliktas. Šūkiai galėtų prasidėti „Konfliktas – tai...“ Tada paprašykite, kad grupelės suvaidintų savo šūkio esmę. Grupelės gali įtraukti visus dalyvius į savo vaidinimą. Jei šiam pratimui pasirinksite ir vaidinimą, nepamirškite tam skirti papildomai laiko. Ši dalis turėtų trukti apie 10 minučių.

Aptarimas ir įvertinimas:

Paklauskite visų dalyvių, ką jie mano apie grupės narų bendravimą. Kaip grupė ruošė laišką ateiviui? Ar grupės nariai priėmė vieningą sprendimą dėl konflikto apibrėžimo? Ar juos nustebino kieno nors pasiūlytas konflikto apibrėžimas? Ar buvo lengva sugalvoti šūkį? Galite užduoti ir kitokio pobūdžio klausimų. Ar pratimo metu dalyviai sužinojo ką nors naujo apie konfliktus? Ar dabar yra aiškiau, ką mes paprastai vadiname konfliktu? Ar, jų nuomone, buvo aptarti visi svarbūs konfliktų aspektai? Ši dalis turėtų trukti apie 7 minutes.





ĮVARDYKITE JAUSMĄ!

Tikslas: šis pratimas skatina jaunuolius įvardyti įvairius jausmus, kuriuos jie patiria skirtingose situacijose, ir ieškoti išeičių, kurios nesukeltu agresijos ir įtampos. Šiuo pratimu padėsite jaunimui suvokti savo jausmus, analizuoti problemas ir rasti tinkamiausius jų sprendimo būdus.

Priemonės: „ĮVARDYKITE JAUSMĄ!“ lapai, sulankstyti taip, kad būtų matomas tik pirmasis scenarijus.

Grupės dydis: nesvarbu.

Trukmė: 1 valanda.

Detalus aprašymas:

1. Susitikimą pradėkite kalbėdami apie tai, kad kiekvienas iš mūsų patiriame be galo daug įvairių emocijų. Paminėkite, kad kartais šios emocijos nulemia tai, kaip mes sprendžiame susidariusią situaciją, o kartais mes neteisingai identifikuojame savo jausmus. Pastaruoju atveju, jei situacija ir toliau tęsiasi, mums gali iškilti problemų, su kuriomis nesugebėsime susidoroti. Paprašykite, kad dalyviai prisimintų po vieną pavyzdį iš savo gyvenimo, kai situacija paastrėjo vien dėl to, kad priėmė netinkamą sprendimą. Kaip jie jautėsi tuomet?
2. Išdalykite „ĮVARDYKITE JAUSMĄ!“ lapus, sulankstytus taip, kad būtų matomas tik pirmasis scenarijus.
3. Paprašykite, kad kiekviena grupė tyliai perskaitytų situaciją ir išanalizuotų klausimus, pateiktus lapo viršuje. Jei iš anksto numanote, kad tai jiems bus per sunki užduotis, perskaitykite garsiai kiekvieną scenarijų.

Aptarimas ir įvertinimas:

Paprašykite, kad grupė pakomentuotų kiekvieną scenarijų. Ar visos grupės vienodai suvokia problemos esmę? Ar jos turi vieną nuomonę, kokie jausmai iškyla tokiose situacijose? Ar lengva sugalvoti išeitis iš tokių situacijų?

Paprašykite, kad dalyviai prisimintų panašias jiems atsitikusias situacijas ir jas aptartų grupėse.



ĮVARDYKITE JAUSMĄ!

Aptarkite kiekvieną situaciją. Atsakykite į šiuos klausimus:

Kokia yra problemos esmė?

Ką jaučiame tokioje situacijoje?

Kaip galima būtų išspręsti susiklosčiusią padėtį?

1. Jūsų draugas visada turi daugiau kišenpinigių nei Jūs. Taip nesąžininga! Jūsų mama tokia bloga. Ji Jums liepia padėti namie, jei norite gauti daugiau pinigų!
2. Jūsų tėtis paliko Jūsų šeimą ir dabar gyvena su savo nauja drauge. Anksčiau jis žadėjo, kad savaitgalius galėsite praleisti kartu, tačiau dabar jo draugė sako, kad Jums nėra vietos.
3. Kažkokie vaikigaliai mokyklos sporto aikštelėje pravardžiuoja Jūsų brolių ir grasina, kad sulaužys jo elektrinį invalido vežimėlį.
4. Jūsų klasiokas laimėjo mokyklos piešinių konkursą. Jums tai įgriso. Kiek galima! Jūs juk žinote, kad Jūsų piešinys buvo geresnis.
5. Jūsų tarimas skiriasi nuo kitų klasiokų tarimo. Viena mergaitė nuolat Jus erzina dėl to ir verčia visą klasę juoktis iš Jūsų. Kai bandote jai atkirsti, ji mėgdžioja Jus, dėl to visi dar labiau juokiasi.
6. Visą Jūsų klasę mokytoja paliko po pamokų dėl to, kad Jūs elgėtės blogai. Dabar visi klasės draugai liepia Jums viešai prisipažinti, nes kitaip...



PYKTIS IR AGRESYVUS ELGESYS

Tikslas: šis pratimas gali Jums padėti išmokti valdyti pyktį ir sėkmingai susidoroti su tomis situacijomis, kurios skatina agresiją. Ši sritis yra gana sudėtinga ir komplikuota, tačiau čia pateikiamas pratimas padės Jums geriau suprasti, kaip dirbti su jaunuimu esant potencialiai pavojingoms situacijoms.

Priemonės: du A4 formato popieriaus lapai su užrašais „PIKTAS“ ir „NEPIKTAS“ (pakabinkite juos ant viena prieš kitą esančių sienų), popieriaus lapeliai, rašikliai, vaidmenų kortelės.

Grupės dydis: 8–12 dalyvių.

Trukmė: 3 valandos 10 minučių.

Detalus aprašymas:
Aš taip supykau dėl to!

1. Šį apšilimo pratimą paprastai atliekame mokymų pradžioje. Svarbu akcentuoti, kad pyktis yra ta emocija, kurią visi patiriame. Visi supykstame, jei situacija sukelia nemalonų jausmą ar mintis. Pyktis gali būti tiesioginis atsakas į įvykius ar ankstesnės patirties išraiška. Savanoriai pasidalys savo nuomonėmis atsakydami į klausimus, aptartus grupėse, kaip įvairūs žmonės skirtingai reaguoja į susiklosčiusias situacijas.
2. Pasakykite dalyviams, kad perskaitysite įvairių situacijų atrašymus, kurie supykdyt juos arba atvirkščiai – nesukels pykčio jausmo. Paprašykite, kad visi dalyviai pagal tai, kaip jie jausis, atsistotų prie sienos, ant kurios yra užrašas „PIKTAS“ arba „NEPIKTAS“.
3. Paprašykite, kad grupė neslėptų savo tikrųjų jausmų. Dar kartą akcentuokite, kad pyktį visi patiriame ir kad tam tikrose situacijose mes turime teisę pykti.
4. Po pratimo aptarkite išanalizuotas situacijas. Kodėl kai kurios situacijos sukelia pyktį? Ar galima išskirti bendras tendencijas? Pavyzdžiui, ar daugumai dalyvių pyktį išprovokavo šiurkštus elgesys ir nepagarba?

Ženklų atpažinimas (ši dalis turėtų trukti apie 30 minučių)

1. Suskirstykite visus dalyvius į dvi dalis ir paprašykite, kad abi grupės išsirinktų po sekretorių.
2. Abi grupės turi išvardyti po 10 fizinių požymių, iš kurių galima spręsti, kad žmogus supyko.

Pavyzdžiui:

- išraudęs veidas;
- prakaituoti delnai;
- ištiestas rodomasis pirštas;
- asmeninės erdvės pažeidimas;
- šaukimas / keiksmažodžiai.

3. Pakvieskite abi grupes kartu aptarti pykčio požymių. Abu sekretoriai turi perskaityti savo grupių išvardytus požymius. Aptarkite juos. Ar buvo lengva sudaryti tokį sąrašą? Ar abiejų grupių surašyti požymiai yra panašūs? Paprašykite, kad grupės aptartų, ar yra sudėtinga atpažinti, kad žmogus yra įpykęs.

Konfliktų sprendimas (ši dalis turėtų trukti apie 20 minučių)

1. Pasakykite, kad norėdami išspręsti sudėtingą situaciją, Jūs turėsite:
 - „Perskaityti“ tam tikrus ženklus – atsitraukite nuo jaunimo, įsitikinkite, kad Jūs nepažeidžiate kitų asmeninės erdvės. Atsistokite netoli durų taip, kad Jums niekas netrukdytų.



- Išklaudyti – įsiklausykite į tai, apie ką kalbama, pasistenkite nepiršti savo nuomonės, nepasakokite savo prisiminimų.
- Apmąstyti – apmąstykite tai, ką sako jaunimas, parodykite, kad Jūs šiuos žmones suprantate. Pasitikslinkite, užduokite papildomų klausimų. Pasistenkite taip sumažinti pyktį, kad jaunuolis išsakytų, kas jį slegia.
- Spręsti situaciją – su jaunuoliu susitarkite dėl konkretaus sprendimo ar veiksmų. Galbūt tai nepakeis situacijos iš esmės, tačiau jaunuolis pajus, kad kažkas yra daroma. Taip pat jaunuolis pajus, kad jis pats valdo situaciją ir ieško sprendimų. Jei nepavyks, Jūs turėsite ieškoti kitų išeikių.

Įsitikinkite, kad savanoriai suvokia, jog Jūs neliepiate jiems spręsti problemų, kurios kelia grėsmę jų pačių saugumui. Šiame pratime mokomės atpažinti pykčio požymius, spręsti situacijas, ir jei tai nepavyksta, pasitraukti. Taip pat galite pabrėžti, kad iš savanorių niekas neatėmė jų žmogaus teisių būti saugiams ir apsaugotiems. Įsitikinkite, kad, jei Jūsų savanoriai atsidurs tokiose situacijose, kurios taps nebekontroliuojamos, jie žinos vietinės policijos ar budinčio projekto vadovo telefono numerius.

Praktika (ši dalis turėtų trukti apie 1 valandą 30 minučių)

1. Pasakykite, kad šiame pratime vaidindami mokysitės, kaip reikia veikti potencialiai sudėtingose situacijose. Šios dalies tikslas – išsiugdyti pasitikėjimą savimi ir įgyvendinti naujai įgytus įgūdžius saugioje aplinkoje.
 2. Suskirstykite visus savanorius į grupes po 4 žmones. Kiekvienoje grupelėje du žmonės vaidins jaunimo darbuotojus, du – jaunuolius. Kiekvienai grupei išdalykite tekstą.
 3. Skirkite 30 minučių pasiruošimui. Paprašykite, kad jaunimo vaidmenis atliekantys savanoriai apsimestų itin sunkiai suvaldomais.
 4. Kai grupės baigia savo vaidinimus, paprašykite, kad visi dalyviai mažose grupelėse aptartų šiuos klausimus:
 - Kas sukelia jaunuolio pyktį?
 - Ar šis pyktis tiesioginis, ar netiesioginis?
 - Ar įmanoma išspręsti konfliktinę situaciją?
 - Sudarykite veiksmų planą, kaip išspręsti šią konfliktinę situaciją.
 4. Pakvieskite visus dalyvius, kad jie kartu aptartų galimus sprendimo būdus. Užduokite klausimus, paremkite dalyvius.
- Siūlomi klausimai:
- Ar lengva išlaikyti savo pozicijas?
 - Ar pritariate jaunuolio nuomonei?
 - Ar jautėtės susierzinę?
 - Ar priėjote vieningą nuomonę dėl situacijos sprendimo?

Saugumas (ši dalis turėtų trukti apie 30 minučių)

Visi kartu sudarykite veiksmų planą, kurį galima būtų panaudoti dirbant su agresyviais paaugliais.

Pavyzdžiui:

- Išklaudykite jaunuolio nuomonę.
- Atidžiai stebėkite jo kūno kalbą.
- Įvertinkite, ar Jums bei kitiems projekto dalyviams kyla grėsmė.
- Spręskite situaciją arba pasitraukite.



Dėl to aš labai pykstu!

Kas nors užlenda Jums stovint eilėje.	Jūs pametate savo namų raktus.
Jūs vėluojate, nes kažkas Jus užlaikė.	Kas nors negražiai kalba apie Jūsų šeimą.
Jūs netyčia išgirstate, kaip kažkas kritikuoja Jūsų veiklą.	Jūsų telefonas nuolat skamba. Kai Jūs atsiliepiate, ragelyje išgirstate tik tylą.
Jūs skubate namo, bet esate priverstas laukti transporto grūstyje.	Grupelė paauglių užtveria Jums kelią.
Jums davė per mažai gražos parduotuvėje.	Jūsų draugas nuolat skolinasi iš Jūsų pinigų ir niekada jų negrąžina.
Jūs pamatote, kaip kažkas skriaudžia naminių gyvūnėlių gatvėje.	Jūs esate patalpoje, kurioje yra daug žmonių, ir netyčia atsitrenkiate į vieną iš jų. Jums nueinant šis žmogus bjauriai nusikeikia.
Jūs pasakote savo nuomonę, o kažkas ima juoktis ir liepia Jums nebūti juokingam.	Laikraštyje perskaitote straipsnį apie tai, kad buvo užpultas mažametis.
Jūsų mėgstama futbolo komanda pralaimi svarbias rungtynes.	Jūs kaltina tu, ko Jūs nepadarėte.
Jūs sugauna meluojant.	Jūs nusiperkate sugedusį daiktą. Vėliau grįžtate į parduotuvę, kur Jums atsisako grąžinti pinigus.
Jums trūksta tik vieno teisingo skaičiaus, kad būtumėte laimėjęs loterijoje.	Jūs kietai miegate ir staiga Jus pažadina iš gretimo kambario sklindanti muzika.
Kažkas nuolat prašo Jus atlikti tai, ko Jūs nenorite.	Jūs norite paskambinti ir tik tada pastebite, kad pamiršote sumokėti mobiliojo telefono sąskaitą.



PYKČIO VAIDMENŲ KORTELĖS

Prieš dvi savaites Samanta sukėlė muštynes ir buvo išvaryta iš Jūsų klubo. Dabar ji sugrįžta ir reikalauja, kad Jūs ją įleistumėte.

Zakas ir Issacas žaidžia amerikietiškaį biliardą. Zakas per klaidą įmuša juodą kamuolį ir ima šaukti ir kaltinti Issacą, kad šis stumtelėjo jį alkūne.

Jūs pamatote, kad Džeikas sėdi ant Jūsų centro laiptų ir geria alų. Jūs pasakote jam, kad pagal centro taisykles alkoholio gerti negalima, ir paprašote, kad jis paliktų patalpas. Į tai jis atsako rėkimu: „Ar mes negyvename laisvoje šalyje? Aš galiu sėdėti ten, kur man patinka!“

Keri verkia tualete. Jos buvęs draugas pradėjo susitikinėti su Tania. Kai Jūs paklausiate, ar viskas tvarkoje, ji atkerta: „Eik velniop, čia ne tavo reikalas!“



8.5 Partnerystės pradžia

POPIERIAUS BOKŠTAI

Tikslas: šio pratimo tikslas – glaudžiau suburti komandą, skatinti bendradarbiavimą ir komandinį darbą.

Priemonės: laikraščiai, lipni juostelė, laikrodis.

Grupės dydis: nesvarbu.

Trukmė: 15 minučių pratimui ir 10 minučių pratimui aptarti.

Detalus aprašymas:

1. Suskirstykite dalyvius į grupes, kuriose būtų ne daugiau kaip po šešis žmones.
2. Paaiškinkite, kad kiekvienos grupelės užduotis – suprojektuoti ir pastatyti kuo aukštesnį popieriaus bokštą. Papildoma sąlyga – bokštas neturi sugriūti.
3. Akcentuokite, kad kiekvienas grupės narys turi prisidėti prie veiklos planavimo, bokštą galima statyti tik tuomet, kai dėl jo sutaria visi grupės nariai.
4. Išdalykite laikraščius ir lipnią juostelę.
5. Paskelbkite, kad bokštui pastatyti skiriate 15 minučių.
6. Leiskite grupėms savarankiškai užsiimti bokštų statymu.

Aptarimas ir įvertinimas:

Po 15 minučių pakvieskite visus dalyvius ir paprašykite, kad jie išsakytų savo nuomonę, kaip jiems sekėsi bendradarbiauti. Paklauskite, ar visi grupės nariai dalyvavo statant bokštą, kaip grupės nariams sekėsi susitarti tarpusavyje.

Kai grupės papasakos, kaip joms sekėsi pratimas, pakvieskite visus apžiūrėti bokštų. Išrinkite aukščiausią bokštą ir paklauskite grupės, kuri jį pastatė, narių, kaip jiems tai pavyko. Jei turite laiko, aptarkite su visais dalyviais, kaip jie būtų statę bokštus, jei tai būtų buvusi asmeninė užduotis.



TILTŲ STATYMAS⁵

Tikslas: šiame pratime dalyviai turės galimybę sudalyvauti derybose, bendradarbiauti ir pamatyti, koks šiuose procesuose jiems tenka vaidmuo. Be to, jie nesąmoningai išmoks netiesiogiai bendradarbiauti su kita grupe.

Priemonės: įvairios medžiagos, kartonas, klijai, žirklys, liniuotė.

Grupės dydis: 10–20 dalyvių.

Trukmė: 2–3 valandos.

Detalus aprašymas:

1. Suskirstykite visus dalyvius į dvi grupes. Pasakykite, kad šios dvi grupelės – tai žmonės, gyvenantys dviejuose miestuose, kuriuos skiria plati upė. Ilgai galvoję, jie pagaliau nusprendžia pastatyti tiltą per šią upę. Vienas miestas statys tiltą iš savo pusės, kitas – iš savo. Tačiau abiejų miestų gyventojai susiduria su problema, kad praktiškai neįmanoma komunikuoti tarpusavyje, nes tik vienas žmogus iš vieno miesto gali bendrauti su vienu žmogumi iš kito miesto. Todėl kiekviena grupė turi išsirinkti tokį žmogų, kuris bus atsakingas už informacijos perdavimą.
2. Abi grupės išeina į skirtingas patalpas, tuo metu jie nemato ir negirdi kitos grupės. Šiose patalpose kiekviena grupė randa įvairių medžiagų, kurios gali būti panaudotos tilto statybai. Vienintelis dalykas, ką jie žino apie tilto konstrukciją, yra tai, kad šis tiltas turi jungti abu upės krantus, t. y. maždaug vieno metro erdvę, ir kai tiltas bus pastatytas, jis turės išlaikyti žaislinį automobiliuką. Grupės turi susitarti, koks turi būti tilto aukštis ir plotis. Per pusę valandos grupės turi išsirinkti žmogų, kuris bus atsakingas už komunikaciją, pasiskirstyti užduotis ir pradėti statyti tiltą. Po to abiejų komandų atstovai gali 10 minučių kalbėtis vieni du. Jie gali tik kalbėtis, tačiau negali braižyti tilto konstrukcijų. Po to abiem grupėms skiriamas pusvalandis, kad jos išklaustų savo atstovo informaciją, aptartų tilto statymą ir, jei reikia, pakoreguotų tilto konstrukciją. Vėliau skirkite dar dešimt minučių abiejų komandų atstovams, kad jie dar kartą apsirtų. Po to komandoms skirkite dar pusę valandos pabaigti tilto statymą.
3. Pakvieskite abi komandas, kad jos atsineštų savo tilto puses ir jas sumontuotų.
4. Išbandykite tiltą, juo turi pervaziuoti žaislinis automobiliukas. Paprašykite, kad abi grupės išsakytų savo nuomones, kaip joms sekėsi bendradarbiauti, kaip jos pasiskirstė užduotis.

Aptarimas ir įvertinimas:

- Kaip sekėsi organizuoti darbą?
- Ar kiekvienas grupės narys galėjo išsakyti savo nuomonę?
- Kaip buvo atrinktas atstovas deryboms su kita grupe?
- Ar visi dalyvavo veikloje?
- Kaip sekėsi derybos?
- Ar tiko pradinė tilto konstrukcija? Ar ji buvo pakeista? Kodėl?
- Ar grupėje nekilo konfliktų?
- Ar bendraujant su kita grupe iškilo sunkumų?



⁵ Šaltinis: Adaptuota „The Bridge“, Intercultureel Spelenboek, Centrum Informatieve Spelen, Leuven (Belgija).



KAS TEN?

Tikslas: ši užduotis reikalauja gero grupės darbo organizavimo. Rekomenduojame ją atlikti mokymų pradžioje. Šio pratimo tikslas – parodyti jaunimui, kiek įvairių žmonių dirba su jaunimu apskritai, taip pat ir su mažiau galimybių turinčiu jaunimu. Susidarę bendrą vaizdą, jaunuoliai galės suvokti bendradarbiavimo ar bendro darbo galimybes. Šiuo pratimu galite pradėti mokymą apie bendradarbiavimo pradžią ir priežastis.

Priemonės: popierius ir rašikliai arba grotuvas, miesto žemėlapiai, telefono kortelės. Pratimą rekomenduojame atlikti mieste arba vietovėje netoli miesto, kur netoli yra telefonų būdelės.

Grupės dydis: 10–40 dalyvių.

Trukmė: apytiksliai 5 valandos, iš kurių 1 valanda pirmą dieną ir 4 valandos antrą dieną. Pratimą rekomenduojame atlikti mieste arba vietovėje netoli miesto. Jei Jūsų parinkta vieta nėra miesto centre, skirkite papildomai laiko nuvykti.

Detalus aprašymas:

1. Paaškindite, kad šio pratimo tikslas yra suvokti, kiek įvairių žmonių dirba su jaunimu mieste. Pratimo metu dalyviai nedidelėmis grupėmis turės apklausti žmones. Ypatiną dėmesį reikėtų skirti žmonėms, dirbantiems su mažiau galimybių turinčiu jaunu.
2. Suskirstykite visus dalyvius į nedideles grupes po 5–8 žmones. Išdalykite žemėlapius ir kiekvienai grupei paskirkite tam tikrą miesto dalį.
3. Pirmą dieną skirkite vieną valandą, kad dalyviai galėtų pasiruošti tyrimui, kuris vyks kitą dieną. Tyrimui parinkite tas vietas, kuriose yra telefono būdelės, kad jaunuoliai visada galėtų paskambinti iš jų.
4. Kitą dieną skirkite tris valandas tyrimui ir rezultatų aptarimui. Pabrėžkite, kad dalyviai turi daugiau dėmesio skirti efektyviam tyrimo rezultatų pristatymui, o ne informacijos analizei.
5. Po valandos visi dalyviai turi pristatyti savo rezultatus. Paprašykite, kad grupės išskirtų, kokią pridėtinę vertę suteikia skirtingi žmonės ar institucijos, kurios dirba su jaunimu mieste, kokiu būdu su jomis būtų galima bendradarbiauti kovojant su jaunimo atskirtimi.

Aptarimas ir įvertinimas:

Pasiruošimas grupėje:

- Kaip Jums pavyko organizuoti veiklą?
- Ar pasiekėte užsibrėžtus tikslus?



Preliminarūs klausimai:

- Ar žmonės, su kuriais kalbėjotės, žino, ką kiti veikia šioje srityje? Ar jie yra vienaip ar kitaip susiję?
- Ar egzistuoja koordinavimo tarnybos, asociacijos, bendradarbiavimo skatinimas?
- Ar Jūs, kaip jaunimo darbuotojai ar jaunimo organizacijų atstovai, galėtumėte atlikti tokį tyrimą miesto savivaldybei?
- Ar norėtumėte pradėti bendradarbiauti su kitomis organizacijomis?

Rekomendacijos:

Draminė veikla. Jūs (arba pratybų organizatoriai) esate miesto meras ir už socialinius reikalus, mokslą ir švietimą bei jaunimo reikalus atsakingi pareigūnai.

- **Pratimo pradžia:** praneškite visiems dalyviams, kad jie, kaip jaunimo darbuotojai, yra pasirinkti atlikti tyrimą apie organizacijas, dirbančias su jaunimu apskritai bei su mažiau galimybių turinčiu jaunimu. Šio tyrimo tikslas – susidaryti vaizdą, su kokiomis organizacijomis galima būtų pradėti bendradarbiauti kovojant su jaunimo atskirtimi.
- **Grįžtamoji informacija:** tęskite vaidinimą. Miesto meras ir atsakingi pareigūnai surengia susitikimą su visomis tyrimą atlikusiomis grupėmis. Kiekviena grupė trumpai pristato savo tyrimo rezultatus. Mero atstovas ir tyrimo vertintojai kartais vaidina politikus, kurie pabrėžia politinius tikslus arba klausinėja, kaip nedidelės grupės sugebės surinkti lėšų socialinės jaunimo integracijos politikos įgyvendinimui.

Vaidindami pabrėžkite tikslų ir etikos normų svarbą partnerystės sudarymo metu (tyrimas, kurį atlikti užsako miesto savivaldybė) bei riziką dirbant su politikais. Taip pat galite aptarti partnerystės esmę ir bendradarbiavimo būdus.



8.6 Lygiųjų mokymas

LYGIJŲ MOKYMAS – LAISVĖS MOKYKLA

Tikslas: šis pratimas skirtas grupei, kuri jau yra kartu dalyvavusi mokymuose. Dalyviai turi būti labiau ar mažiau patyrę žmonės. Šio pratimo tikslas – mokymų dalyvius paversti mokytojais, suteikti jiems pasitikėjimo savimi.

Priemonės: rašikliai, žymekliai, po du popieriaus lapus kiekvienam dalyviui. Vieno lapo viršuje užrašykite „Aš galiu pasiūlyti:“, kito lapo viršuje – „Norėčiau išmokti:“

Grupės dydis: 10–40 dalyvių.

Trukmė: apytiksliai 3 valandos. Šiuo pratimu rekomenduojame pradėti kelių dienų trukmės mokymus, kuriuos veda patys mokymų dalyviai.

Detalus aprašymas:

1. Pirmiausia paaiškinkite, kad šiuo pratimu pradėsite mokymų, kuriuos ves patys dalyviai, ciklą. Tam, kad mokymai puikiai pavyktų, būtina ne tik sugalvoti įdomią temą, svarbu ir įdomiai juos vesti. Akcentuokite, kad kiekvienas iš mūsų turi tokių savybių, hobijų ar talentų, apie kuriuos kiti nenutuokia, ir tai rūpi daugiau žmonių nei iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti.
2. Tuomet mokymų dalyviams išdėstoma koncentruota informacija apie tai, kaip reikėtų organizuoti mokymus. Tai turėtų būti trumpi paaiškinimai, kaip surengti mokymus naudojant įdomius pristatymus, įvairius metodus (teorinius ir praktinius), grafinius vaizdus (nuotraukas, komiksus), įtraukiant dalyvius į diskusiją ar vaidinimus. Esant galimybei, prieš „Laisvės mokyklos“ pratybas suplanuokite idealius mokymus. Tegul dalyviai užsirašo naudojamą struktūrą, metodus ir pristatymo technikas.
3. Išdalykite lapus ir paaiškinkite tikslą. Lape, ant kurio parašyta „Aš galiu pasiūlyti:“, dalyviai turi surašyti savo talentus, hobius, įgūdžius. Tai gali būti bet kas, nuo gatvės šokių iki kinų kalbos pradmenų ar *reiki* mokymo pradmenų. Antrajame lape „Norėčiau išmokti:“ dalyviai turi surašyti tai, ko jie norėtų išmokti. Tai taip pat gali būti bet kas, nuo duonos kepimo iki religijotyros, futbolo ar šūkių kūrimo. Visi dalyviai turi per 15 minučių parašyti po tris dalykus ant kiekvieno lapo. Jūs tuo metu užpildykite blankus ir nupieškite du ženklus, simbolizuojančius paklausą ir pasiūlą, bei priklijuokite šiuos ženklus ant sienos. Kai dalyviai užpildo abu lapus, paprašykite, kad jie juos priklijuotų šalia atitinkamų ant sienos esančių ženklų.
4. Skirkite 15 minučių, kad visi galėtų susipažinti, kas yra siūloma ir kas yra paklausu. Pasiūlymų dalyje dalyviai gali pasižymėti prie tų veiklų, kurių mokymuose norėtų sudalyvauti. Paprašykite, kad žmonės, kurie galėtų mokyti, paklaustos dalyje prirašytų savo vardus prie atitinkamų sričių. Tie, kuriuos sudomino viena ar kita veikla, gali taip pat prirašyti savo vardą prie atitinkamos veiklos.
5. Peržvelkite populiariausias veiklos sritis ir išsirinkite kelias pagal turimą laiką. Paprastai mokymai gali trukti apie 2–3 valandas, tačiau jų trukmę galima koreguoti. Idealiu atveju kiekvienas grupės narys turės vesti mokymus, tačiau kartais tai būna neįmanoma atlikti.
6. Suskirstykite dalyvius į pasiruošimo grupes, kuriose būtų po 4–7 žmones. Suskirstykite žmones atsitiktiniu būdu. Žmonės, priklausantys pasiruošimo grupėms,



nebūtinai privalės organizuoti ar dalyvauti mokymuose. Kiekvienoje grupelėje turi būti bent po vieną žmogų, kurio veikla buvo atrinkta. Informuokite grupes, kiek žmonių dalyvaus jų mokymuose ir kiek laiko jiems bus skirta.

7. Pasiruošimo grupės turi detalai išnagrinėti jų grupės atrinktas temas. Kaip būtų geriausia pristatyti šias temas? Kokie įtraukimo, vaidmenų ar diskusijų būdai gali būti tinkamiausi? Kiek laiko reikėtų skirti praktinei ir teorinei dalims? Kaip į veiklą įtraukti visus mokymų dalyvius? Grupė taip pat turi aiškiai suformuluoti mokymų struktūrą ir turinį. Prižiūrėkite, kaip grupės ruošiasi, ir, esant reikalui, patarkite joms.
8. Visos grupės vėl grįžta prie bendros veiklos. Kiekviena jų pristato savo mokymų struktūrą ir turinį.
9. Nedidelės savanorių grupelės išplečia mokymų skaičių. Vienu metu gali vykti keli mokymai.

Aptarimas ir įvertinimas:

Individuali veikla:

- Ar buvo sudėtinga sugalvoti, ką Jūs mokate ir ko norėtumėte išmokti?
- Ar Jus nustebino kitų dalyvių reakcija? Jų pasiūlymai ir pageidavimai? Jų reakcija į Jūsų pasiūlymus ir pageidavimus?

Pasiruošimo grupės:

- Ar pasiruošimo grupėms buvo sudėtinga paruošti mokymų struktūrą?
- Ar visi dalyvavo šioje veikloje? Jei ne, kodėl?
- Ar kilo konfliktų dėl to, kaip reikėtų organizuoti mokymus?

Preliminari veikla:

- Kaip Jūs vertinate savo grupės pristatymą?
- Ar, Jūsų manymu, Jūsų mokymų struktūra yra tinkama?

Rekomendacijos:

Šis pratimas paprastai naudojamas tarptautinėse vasaros stovyklose. Viena vertus, visi stovyklos dalyviai turi galimybę demokratiškai išsirinkti veiklą, kita vertus, visi dalyvauja organizuojant veiklą ir yra atsakingi už mokymus. Mokymai suteikia puikią galimybę sužinoti, ką moka grupės nariai. Kartais nebūtina samdyti profesionalus, jei grupės nariai turi reikiamų žinių.

Šį metodą galite naudoti lygiųjų mokyme, kai kalbate apie rimtus dalykus. Kai jaunimas nebebijo stovėti prieš auditoriją ir įvairiais įdomiais būdais perteikti žinias apie tai, kas jiems patiems yra be galo įdomu, be abejo, jie įgis daugiau pasitikėjimo savimi.

Vasaros stovyklose paprastai tuo pačiu metu vyksta dviejų ar daugiau nei trijų–keturių valandų mokymai, todėl dalyviai turi galimybę pasirinkti vieną iš kelių temų. Jei trūksta laiko, jie gali trukti nuo pusvalandžio iki valandos. Tokiu atveju juos veda du ar trys žmonės, kurie neblogai išmano dėstomą dalyką. Tie, kurie vis dar jaučiasi nejaukiai vesdami mokymus, gali juos vesti kartu su vienu ar daugiau kolegų.

Daugiau informacijos adresu: loesje@loesje.org.



GYVATĖS IR KOPĖČIOS

Tikslas: šiame pratime nagrinėjamos kliūtys ir galimybės, kurios gali iškilti pradedant projektą, pavyzdžiui, lygiųjų mokymą. Jį taip pat galite naudoti pasikeitimų programose ar kitoje veikloje. Šis pratimas taip pat gali būti atliekamas po aptarimo ar teorinio mokymo apie projektų rengimą, taip pat tai gali būti vertinamosios pratybos.

Priemonės: rašikliai, žymekliai, didelio formato popieriaus lapas, popieriaus lapai, spalvoto kartono lapai, žaidimo kauliukas, klijai.

Grupės dydis: 4–30 asmenų dalyvauja kuriant žaidimą. Kadangi sunku diskutuoti 30 žmonių grupėje, visus dalyvius galite suskirstyti į kelias mažesnes grupes ir žaisti skirtingus žaidimus arba skirtingas žaidimo dalis.

8–30 jaunuolių dalyvauja žaidime.

Trukmė: žaidimo kūrimas trunka 2–3 valandas, žaidimas – 1 valandą.

Detalus aprašymas:

1. Paruoškite „Gyvačių ir kopėčių“ žaidimo lentą.
2. Paašikinkite, kad šio pratimo tikslas – sukurti stalo žaidimą, kuris apimtų projekto etapus ir problemas bei galimybes, kurios gali iškilti.
3. Nustatykite pradžios ir pabaigos taškus pirmame ir paskutiniame langelyje. Dauguma žmonių gali tai lengvai nustatyti, tačiau nepamirškite, kad projektas nesibaigia jo įgyvendinimu, vėliau jis turi būti įvertintas.
4. Aptarkite įvairius projekto įgyvendinimo etapus – pasiruošimą, įgyvendinimą, įvertinimą. Jei grupėje yra daug žmonių, suskirstykite juos į mažesnes grupeles. Kokius dalykus reikia apgalvoti įvairiuose projekto etapuose? Kokių kliūčių galima tikėtis? Kokie įvykiai gali būti išnaudoti kaip projekto katalizatoriai? Kaip tai gali būti įgyvendinama? Jei šis pratimas atliekamas kaip veiklos įvertinimas, kokia yra žaidimo dalyvių nuomonė apie įvairius projekto etapus? Chronologine tvarka išvardykite visus klausimus, kuriuos verta apsvarstyti. Svarbos tvarka surašykite visas kliūtis ir galimybes. Aptarkite sąrašą, pasiteiraukite, ar visi pritaria ir supranta visus išvardytus punktus.
5. Išsirinkite kelis įvykius, kliūtis ir galimybes (tikriausiai neaptarsite visų, nes tuomet žaidimas per daug išsitęstų ir taptų neįdomus), užrašykite juos ant žaidimo lentos. Įvykius surašykite chronologine tvarka, galimybės taps kopėčiomis (kuo didesnės galimybės, tuo aukštesnes kopėčias nupieškite, tačiau stenkitės, kad šuoliai liktų logiški), kliūtys taps gyvatėmis, kurios „temps“ dalyvius žemyn.
6. Sugalvokite sąlygas, ką turėtų daryti žaidimo dalyviai, jei patektų į gyvatės ar kopėčių langelį. Dalyvis, patekęs į kopėčių langelį, turi atsakyti į klausimą ar įvykdyti užduotį, tik tuomet jis pakyla aukšty. Patekęs į gyvatės langelį, ir neatsakęs į klausimą ar neįvykdęs užduoties, dalyvis nukrenta lygiu ar keliais lygiais žemyn.



7. Prieš pradėdami žaidimą, visi dalyviai iš spalvoto kartono iškerpa ir pagamina pasirinktos spalvos „pėstininką“. Žaidimas žaidžiamas pagal įprastas taisykles. Žaidėjas išmeta kauliuką ir pagal iškritusių akių skaičių paeina atitinkamai langelių. Priėjęs kopėčių langelį ir teisingai atlikęs užduotį žaidėjas pakyla lygiu ar keliais lygiais aukšty, atsidūręs gyvatės langelyje ir neatlikęs užduoties, žaidėjas krenta lygiu ar keliais lygiais žemyn. Žaidimo tikslas – pasiekti finišą. Žaisdami galite sugalvoti papildomų taisyklių – patekę į atitinkamai pažymėtus langelius, žaidėjai privalės įvykdyti užduotis, susijusias su jų projektu. Tik sėkmingai atlikę šias užduotis, dalyviai gali judėti toliau. Taip pat jie gauna papildomų taškų. Taip pat galite sugalvoti taisykles, ką daryti tokiu atveju, jei žaidėjas patenka į langelį, kai jame jau yra kito žaidėjo pėstininkas. Tai gali būti grupinės užduotys.

Aptarimas ir įvertinimas:

- Ar šis žaidimas primena kasdien vykstančius procesus?
- Kas buvo svarbesnis – žaidimo tikslas ar aptarimas?
- Ar sugalvojote galimybes ir kliūtis? Ar buvo sudėtinga kūrybiškai išspręsti užduotis?
- Ar visi priėjote prie bendro sutarimo dėl įvykių, kliūčių ir galimybių, kurias naudosite žaidime?
- Ar visi dalyvavo diskusijoje?
- Ar jautėte, kad kiti dalyviai atidžiai išklauso Jūsų nuomonę?

Rekomendacijos:

Šis žaidimas buvo žaidžiamas įvairiapakopių vasaros mokymų metu kaip nacionalinio pristatymo dalis. Žaidimo pagrindinė tema buvo susitikimo darbotvarkė. Žaidimo langeliai buvo nupiešti ant grindų, ir susitikimo dalyviai tapo „pėstininkais“. Žaidimas truko ilgiau nei buvo suplanuota pradžioje, nes žmonės iš kitų šalių nuolat teikė siūlymus žaidėjams. Žaidimo metu buvo priimta nauja taisyklė, kad žmonės, kurie pasiekė finišą, galėjo pridėti kopėčių arba gyvatės langelį.

9. Bibliografija



T-Kit
Socialinė aprėptis

Ataskaitos

Carol Ascher, „*The Mentoring of Disadvantaged Youth*“, ERIC Urbanistinio švietimo informacijos centras (ERIC Clearinghouse on Urban Education), New York, 1988.

Galite rasti internete adresu www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ed306326.html (2002 m. rugsėjo 29 d.)

Šiame straipsnyje aprašomas darbas su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, nagrinėjama jų šeimos padėtis, pasitikėjimas ir lūkesčiai.

L. Britton ir kiti, „*Missing Connections: The career dynamics and welfare needs of black and minority ethnic young people at the margins*“, London, Policy Press, 2002.

Leandro Despouy, „*The Realization of Economic, Social and Cultural Rights, Final Report on Human Rights and Extreme Poverty*“, Geneva, Žmogaus teisių komisija, Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, Jungtinės Tautos, 1996.

Autorius novatoriškai nagrinėja jaunų žmonių, kurie nuolat kenčia dėl nepritekliaus, patirtį visame pasaulyje. Autorius propaguoja holistinį skurdo supratimą ir skurdo mažinimo koncepciją žmogaus teisių kontekste.

Ataskaitą galima atsisiųsti iš interneto, ją rasite adresu www.unhchr.ch.

Pasaulinė mokyklos kaip taikos instrumento asociacija (World Association of School as an Instrument for Peace (EIP)), „*Step-by-Step to long-term voluntary Service*“, Paris, EIP, 2002.

Šis bukletas, išleistas 2002 m., aprašo „Step-by-Step“ veiklą, mažiau galimybių turinčiam jaunimui skirtus trumpalaikius Europos savanorių tarnybos projektus. Ataskaitos yra anglų ir prancūzų kalbomis. Jas galite gauti parašę el. paštu eurotraining@compuserve.com.

Europos Komisija – Jaunimo departamentas, „*The strategy for Inclusion in the YOUTH programme*“, Briuselis, Europos Komisija – Jaunimo departamentas, 2001.

Šį dokumentą parengė Europos Socialinės integracijos darbinė grupė. Jį Europos komisija pristatė nacionalinėms Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūroms Europos Sąjungos programoje „Jaunimas“ 2001 m. birželio mėn. Dokumente pateikiamos rekomendacijos ir bendras požiūris į mažiau galimybių turintį jaunimą programoje „Jaunimas“.

Ataskaitos yra anglų, vokiečių ir prancūzų kalbomis. Jas galite gauti parašę el. paštu youth@cec.eu.int.

Europos Jaunimo Forumas, „*Get In! Report on Youth Convention on Social Exclusion and Employment*“, Brussels, Europos jaunimo forumas, 2000.

Šioje ataskaitoje pateikiamos įvairios mažiau galimybių turinčio jaunimo, tiesiogiai susidūrusio su socialine atskirtimi ir vėl socialiai įtraukto į visuomenę, nuomonės. Ataskaitoje nagrinėjami socialinės integracijos, jaunimo dalyvavimo, platesnio socialinio įtraukimo, pagrįsto efektyviu jaunimo darbu su paprastais jaunais žmonėmis, ryšiai.

Ataskaitą galima atsisiųsti iš interneto, ją rasite adresu www.youthforum.org.



Nacionalinis jaunimo institutas (The Youth National Institute (INJEP)), „*The European YOUTH programme: an educational tool for street workers. Final Report*“, Marly le Roi, INJEP, 2001.

Į šį renginį 2001 m. spalio mėn. susirinko 20 profesionalų, dirbančių su gatvės vaikais, ir „Socialinės aprėpties“ projektų ekspertų, mažiau galimybių turinčio jaunimo bei projektų vadovų iš nacionalinių jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūrų. Galutinėje ataskaitoje pateikiamos su gatvės vaikais dirbančių specialistų rekomendacijos programai „Jaunimas“ įgyvendinti, atsižvelgiant į tikslinę grupę ir su gatvės vaikais dirbančių specialistų Intencijų deklaraciją.

Ataskaitos yra anglų, vokiečių ir prancūzų kalbomis. Jas galite gauti parašę el. paštu dupuis@injep.fr.

Nyderlandų rūpybos ir aprūpinimo institutas (Netherlands Institute for Care and Welfare (NIZW)), „*Guidebook for EVS short-term projects: from puzzled to jigsaw puzzle*“, Utrechtas, NIZW, 2000.

Šiame vadovėlyje Olandijos nacionalinė Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra pateikia rekomendacijas jaunimo darbuotojams, ruošiantiems trumpalaikius EVS projektus, skirtus socialiai apleistam jaunimui.

Jį galite gauti parašę el. paštu europa@nizw.nl.

Quentin Wodon, „*Attacking extreme poverty – learning from the experience of the International Movement ATD Fourth World*“, Washington, Pasaulio bankas (Technical Paper N° WTP502), 2001.

Šioje ataskaitoje pateikiamos įvairios istorijos apie žmones, gyvenančius žemiau skurdo ribos. Pirmoje dalyje aprašomas gyvenimas žemiau skurdo ribos, metodai, kaip kurti programas ir projektus tokiems žmonėms, kaip priversti privačias kompanijas ir valstybės institucijas priimti daugiau atsakomybės už jų siekius.

Antroje dalyje analizuojami gyvenimo žemiau skurdo ribos ir žmogaus teisių santykiai. Taip pat aprašomas „The International Movement ATD Fourth World“ ir šios organizacijos įkūrėjo Josepho Wresinski indėlis analizuojant žemiau skurdo ribos gyvenančių žmonių situaciją ir pamąstymai, kaip galėtume kovoti su tokiu skurdu.

Ataskaitą galima atsisiųsti iš interneto, ją rasite adresu www-wds.worldbank.org.

Knygos

■ Baumeister R. „*Self-esteem : The puzzle of low self-regard*“. New York: Plenum Press, 1993.

■ Baumeister R. ir kt. „*Relation of Threatened Egotism to Violence and Aggression: The Dark Side of High Self-Esteem, In Psychological Review*“. 1996 m. vasaris.

■ Branden N. *Six Pillars of Self-Esteem*. New York: Bantam Books, 1994.

■ Caceres B. *Histoire de l'éducation populaire*: Paris, Seuil, 1997.

■ „Švietimo bendruomenės istorija“ Benigno Caceresas aptaria svarbius bendruomenės švietimo etapus (ši knyga išleista prancūzų kalba).

■ Glasser W. *Control Theory*. New York: Harper & Row, 1984.



Holman B. *Kids at the Door Revisited*, Lyme Regis: Russell House Publications, 2000.
Šioje knygoje pateikiamas ilgalaikių jaunimo bendruomenės projektų vertinimas iš juose dalyvaujančių jaunų žmonių perspektyvos. Projektas buvo pradėtas įgyvendinti aštuntajame dešimtmetyje skurdžiame gyvenamajame rajone, kuriame gyveno dauguma projekte dalyvavusių jaunuolių. Šiame puikiame mokslo darbe akcentuojama ilgalaikių jaunimo iniciatyvų dirbant su mažiau galimybių turinčiu jaunimu vertė ir pranašumai.

Marc Jans & Kurt De Backer. *Youth (-work) and Social Participation – Elements for a practical theory*. Brussels, Flamandų jaunimo taryba – JePI, 2002.

Tai – jaunimo, jaunimo darbo ir visų susijusių grupių socialinio dalyvavimo Belgijoje ataskaita.

Knygą taip pat galite rasti internete adresu www.jep.be.

Lilley K. *Words to the Wise: successful peer education with young people*. Somerset: Youth Work Press, 2001.

Tai – praktinis lygiųjų mokymo projektų rengimo vadovas, kuriame taip pat pateikiami praktiniai patarimai jaunimo darbuotojams.

Nacionalinė JAUNIMO agentūra (National YOUTH Agencies (NYA)). *The active involvement of young people in developing safer Communities*. Leicester, NYA, 2002.

Knygoje pateikiami patarimai, kaip įvairiais būdais skatinti jaunimo dalyvavimą saugios kaimynystės programose.

Knygą taip pat galite rasti internete adresu www.nya.org.uk/active-involve-YP.htm.

Han Paulides & Nan Ten Thijs. *Bemoei je ermee!* Utrechtas: De tijdstroom, 1997.

Knygoje pateikiama pagrindinė informacija apie darbą su jaunimu vietiniame lygyje, pasitikėjimo įgijimą, jaunimo darbuotojų vaidmenį ir visų susijusių grupių (ne tik jaunimo) dalyvavimo svarbą.

Knyga yra išleista tik olandų kalba.

Mark Smith & Josephine Maclister-Brew. *Youth work and informal education*. Somerset: Youth Work Press, 2001.

Jaunimo darbo ir neformalaus švietimo istorija.

Informacija internete

Įvairūs mokymosi metodai pateikiami www.offratel.nc/magui/PEDADIF.HTM (2002 m. rugsėjo 29 d.).

Straipsnis „*Pédagogie différenciée ou apprentissages différenciés*“, kurį parašė Philippe'as Meirieu, laikomas vienu geriausių šios srities darbų.

Straipsnyje autorius aprašo įvairius šiandienėje mokykloje naudojamus mokymo metodus ir pabrėžia jų pranašumus ir trūkumus. Šiame trumpame, tačiau įdomiame ir objektyviame straipsnyje taip pat rasite nuorodas, kur ieškoti daugiau informacijos apie pagrindinius straipsnyje aprašomus metodus.



„Envol“ tinklalapis – www.envol.de

Čia rasite mažiau galimybių turinčiam jaunimui skirtus trumpalaikius Europos savanorių tarnybos projektus bei įvairių mokymo kursų archyvą.

„Generation Youth Issues“ – www.generationyouthissues.fsnet.co.uk

Organizacija „Generation Youth Issues“ buvo įkurta Glazgo mieste 1996 m. kaip atsakas į jaunimo suvaržymų tendencijas, kurios vis labiau veikia jaunimą visose jo gyvenimo srityse. Tinklalapyje pateikiami straipsniai apie įvairius jaunimui svarbius darbo ir švietimo šiandieniniame pasaulyje aspektus.

„Informal Education“ – www.infed.org

Tinklalapyje aptariamos šiandienės jaunimo ir jaunimo darbo problemos, analizuojami svarbiausi neformalaus švietimo ir visą gyvenimą trunkančio mokslo teoretikai, teorijos ir temos.

„Jeugd en Participatie“ – www.jep.be

Pateikiami mokymo metodai ir informacija apie jaunimo dalyvavimą jaunimo darbe. Deja, šis tinklalapis yra tik olandų kalba, tačiau mokantieji šią kalbą jame ras daug vertingos informacijos.

„SALTO-YOUTH“ – www.salto-youth.net

Organizacija „SALTO-YOUTH“ pasisako už programos „Jaunimas“ „Paramos tolesniam mokymui ir mokymuisi bei profesinio tobulėjimo galimybių paprogramę“. Tinklalapyje pateikiama informacija apie mokymus jaunimo srityje, pavyzdžiui, socialinį pritraukimą, „EuroMed“ bendradarbiavimą ir kovą su rasizmu.

„Youth Include“ – www.youthinclude.org

Šiame Europos Sąjungos tinklalapyje rasite daug informacijos jaunimui apie socialinį pritraukimą, gerosios praktikos pavyzdžius, nuorodas, skaičius ir t. t.

„Youth Work Links and Ideas“ – www.youthwork.com

Šis tinklalapis pateikia daug praktinių patarimų, darbo su jaunimu mokymo metodų, daug straipsnių ir nuorodų, kur galite rasti daugiau informacijos, susijusios su įvairiomis darbo su jaunimu sritimis, pavyzdžiui, krizių valdymu, popamokinės veiklos programomis ir saugumo užtikrinimu.

10. Apie autorius



T-Kit
Socialinė aprėptis

Tom Croft (autorius) yra nevyriausybinės organizacijos „The International Movement ATD Fourth World“, kurios pagrindinis tikslas yra kova su skurdu, savanoris, kuris dirba visu etatu. Šiuo metu dirba su įvairių tautybių ir socialinių sluoksnių jaunimu tarptautiniame jaunimo centre, esančiame netoli Paryžiaus, Champeaux mieste. Pagrindinis jo darbo tikslas – skatinti jaunimo veiklą siekiant pritraukti labiausiai socialiai atskirtus jaunuolius.

El. paštas tom.croft@atd-quartmonde.org

Veronique Crolla (autorė) yra vadovė ir renginių organizatorė Olandijoje. Šiuo metu moko komandos mokyklose, jaunimo centruose ir įvairiose organizacijose organizuoja kūrybinio rašymo ir komandos subūrimo mokymus.

El. paštas veroniquecrolla@hotmail.com

Tony Geudens (redaktorius) puse etato dirba „SALTO-YOUTH“ (programos „Jaunimas“ „Paramos tolesniam mokymui ir mokymuisi bei profesinio tobulėjimo galimybių paprogramėje“). Dirbdamas „SALTO“ jis organizuoja socialinio pritraukimo mokymus, taip pat yra atsakingas už tinklalapyje www.salto-youth.net esantį skyrelį apie socialinį pritraukimą, šiuo metu steigia nacionalinių Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūrų Europos Sąjungos programoje „Jaunimas“ socialinio pritraukimo resursų centrą.

Taip pat dirba laisvai samdomu mokytoju, organizuoja renginius bei domisi interneto tinklalapių kūrimu.

El. paštas salto-be@salto-youth.net

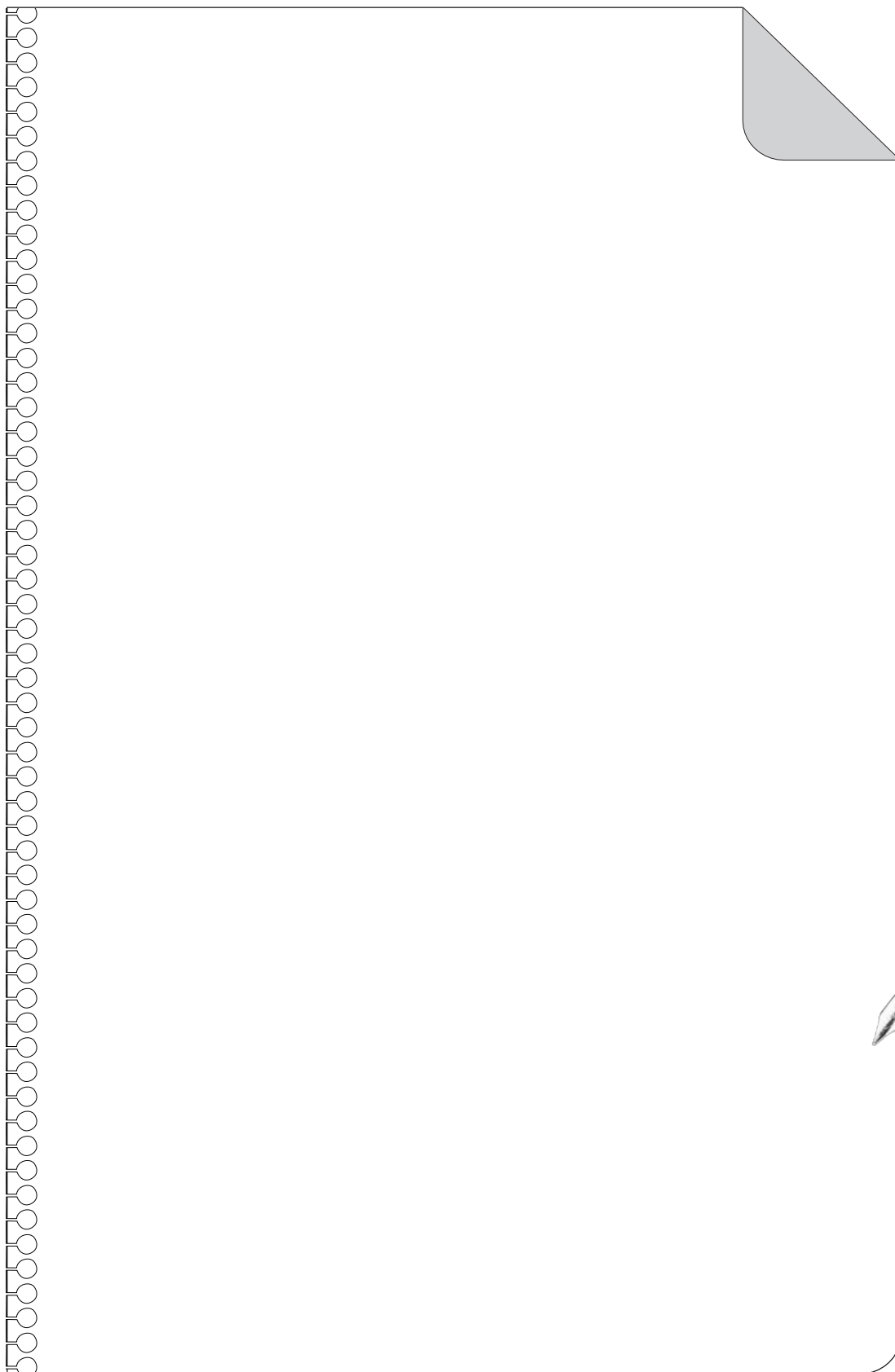
Benoît Mida-Briot (autorius) yra Europos savanorių tarnybos projektų koordinatorius, taip pat dirba Techninės paramos „Socrates-Leonardo-Youth“ tarnyboje Briuselyje. Benoît dirbo „Alliance of European Voluntary Service Associations“ 1999 m., koordinavo pirmąsias Europos savanorių tarnybos trumpalaikes programas, skirtas mažiau galimybių turinčiam jaunimui. Nuo 2003 m. yra laisvai samdomas tarptautinės jaunimo veiklos mokytojas ir konsultantas.

El. paštas b.mida-briot@skynet.be

Užrašams



T-Kit
Socialinė aprėptis



Socialinė aprėptis



MOKYMO VADOVAS Nr. 8

1998 M. EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA IR EUROPOS SĄJUNGOS KOMISIJA NUSPRENDĖ IMTIS BENDRŲ VEIKSMŲ ĮGYVENDINANT EUROPOS JAUNIMO DARBUOTOJŲ MOKYMUS IR PASIRAŠĖ PARTNERYSTĖS SUTARTĮ. ŠIOS SUTARTIES TIKSLAS, KAIP JIS YRA NUSAKYTAS KELIUOSE SUTARTIES STRAIPSNIUOSE, YRA „PROPAGUOTI AKTYVŲ EUROPOS PILIEČIŲ DALYVAVIMĄ IR PILIETINĘ VISUOMENĘ, SKATINTI JAUNIMO LYDERIŲ IR JAUNIMO DARBUOTOJŲ MOKYMUS EUROPINIU LYGIU“. BENDRADARBIAVIMAS TARP ŠIŲ DVIEJŲ INSTITUCIJŲ APIMA PLATŲ VEIKLOS SRIČIŲ IR LEIDINIŲ SPEKTRĄ BEI TOLESNIO BENDRADARBIAVIMO PRIEMONES.

PAGRINDINIAI BENDRADARBIAVIMĄ APIBRĖŽIANTYS DOKUMENTAI YRA ŠIE: REKOMENDACIJOS MOKYMAMS (ILGALAIKIŲ MOKYTOJŲ MOKYMŲ PROGRAMA IR MOKYMAI APIE EUROPOS SĄJUNGOS PILIETYBĘ), PUBLIKACIJOS (LEIDINIAI IR ELEKTRONINĖS VADOVĒLIŲ BEI ŽURNALŲ VERSIJOS). PAGRINDINIS TIKSLAS YRA EUROPINIU LYGIU KELTI JAUNIMO DARBUOTOJŲ MOKYMO STANDARTUS IR NUSTATYTI TOKIO MOKYMO KOKYBĖS KRITERIJUS.



European Commission



COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

