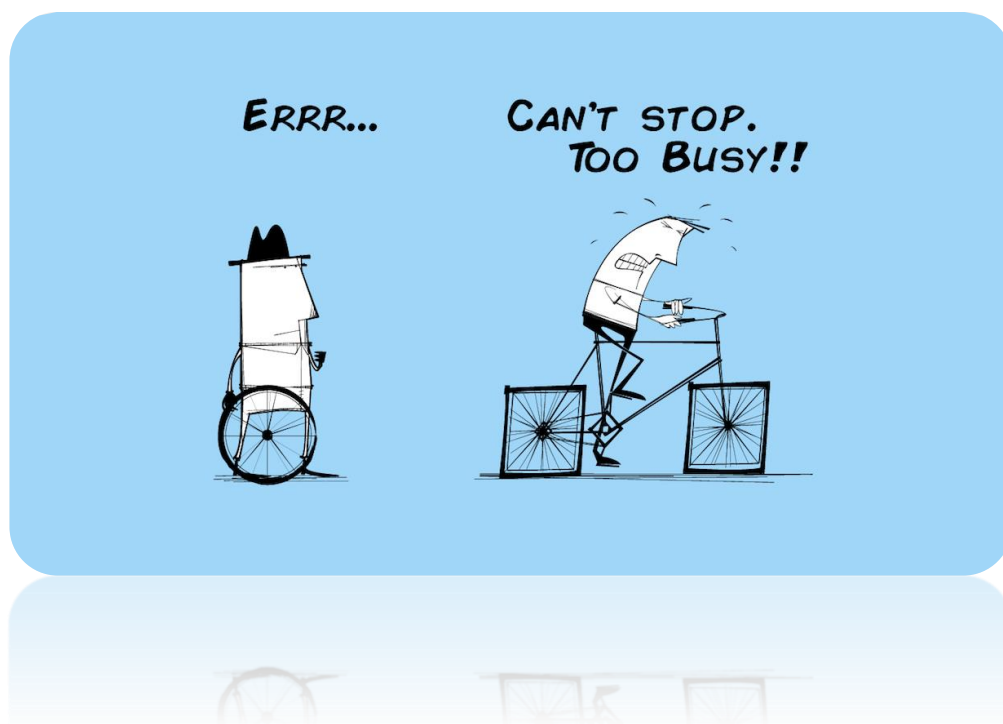


Individualus savanorių lydėjimas

Rekomendacijos

Nr. 2018/4



Rengėja: Milda Lukoševičiūtė

TURINYS

ĮVADAS	3
SAVOKOS	4
INDIVIDUALAUS SAVANORIŲ LYDĖJIMO STRUKTŪRA	5
PASIRENGIMAS SAVANORIŠKOS VEIKLOS ĮGYVENDINIMUI PRIIMANČIOJE ORGANIZACIJOJE.....	5
MENTORIUS IR KURATORIUS (TUTORIUS): KOKIE JŲ VAIDMENYS SAVANORIŲ LYDĖJIMO PROCESE?	6
INDIVIDUALAUS SAVANORIŲ LYDĖJIMO METODIKA	10
INDIVIDUALAUS SAVANORIŲ LYDĖJIMO ĮRANKIS – KONSULTAVIMAS.....	10
KONSULTAVIMO PRINCIPAI.....	11
TECHNIKOS, PADEDANČIOS PRAKALBINTI SAVANORĮ.....	12
KONSULTAVIMO KOMPONENTAI	15
GRĮŽTAMASIS RYŠYS	15
TIKSLŲ FORMULAVIMAS	16
BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ APTARIMAS	18

Šios rekomendacijos yra skirtos naujai pradėjusiems ir jau ilgą patirtį turintiems mentoriams ir kuratoriams (tutoriams) projekto „Atrask save“ rėmuose. Jų tikslas - pasidalinti sukaupta patirtimi ir patikrintomis praktikomis, kurios padeda savanoriams sklandžiai įsilieti į veiklas ir atskleisti savo galimybes, o priimančioms ir koordinuojančioms organizacijoms sėkmingai bendradarbiauti.

Konsultuojantis su projekto „Atrask save“ mentoriais, ilgamečiais Europos Savanorių Tarnybos mentoriais ir koordinatoriais čia pateikiama apibendrinta individualios paramos savanoriams, rekomendacijose vadinamos *lydėjimu*, struktūra ir metodika.

Rekomendacijas sudaro trys dalys: svarbiausi aspektai pasirengiant priimti savanorius, lydėjimo struktūra laike bei užduočių pasidalijimas tarp priimančios ir koordinuojančios organizacijos. Trečioje dalyje pateikiama konsultavimo, kaip lydėjimo įrankio, metodika apimanti taip pat 8 bendrųjų kompetencijų aptarimą.

Rekomendacijose rasite lydėjimo pagrindus, tačiau kiekvienas kuratorius (tutorius) ar mentorius yra laisvas lanksčiai ir kūrybiškai žvelgti, domėtis metodais ir plėtoti technikas, padėsiančias konkreitiems savanoriams atsiskleisti ir fiksuoti mokymosi pasiekimus – kiekvienas asmuo yra unikalus, tad ir kelių gali būti daugybė. Pradedant dienoraščiu, laiškais sau, knygelėmis su paruoštais klausimais, piešimu, koliažais, baigiant paprasčiausiu pasivaikščiojimu ar skaitmeniniais instrumentais, siekiant prakalbinti, įtraukti savanorius į smagų savo stiprybių, silpnybių, galimybių, mokymosi atradimų kelionę.

Leidinio sudarytoja Milda Lukoševičiūtė, Jaunimo reikalų departamentas, projekto „Atrask save“ koordinatorė.

Konsultacija - žinovo, specialisto patarimas, mokytojų, dėstytojų pagalba moksleiviams ir studentams (rengiantis egzaminams, gamybinei praktikai, kursinių ar diplominių darbų gynimui) (Tarptautinių žodžių žodynas, © Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985). Šiame leidinyje konsultacijos sąvoka vartojama plačiau, tai yra metodiškas pokalbis padedantis žmogui apmąstyti patirtį, pastebėti ir įvardyti dalykus, kurių išmoksta savanoriškos veiklos metu, mokytis konstruktyvaus požiūrio į kylančius sunkumus.

Lydėjimas – šiame kontekste tai savanorių mokymosi iš patirties proceso struktūravimas bei parama integruojantis į priimančią organizaciją. Lydėjimas padeda užtikrinti savanoriškos veiklos naudą tiek patiems savanoriams, tiek priimančioms organizacijoms, užtikrinti emocinį saugumą ir padeda apmąstyti, įvardyti įgytus gebėjimus.

Neformalusis ugdymas - kryptinga veikla, kuria, plėtojant žmogaus asmenines, socialines ir edukacines kompetencijas, siekiama ugdyti sąmoningą asmenybę, sugebančią atsakingai ir kūrybingai spręsti savo problemas ir aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime. (neformaliai.lt)

Savanoriška veikla – savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu. (LRS Savanoriškos veiklos įstatymas, 2011)

Jaunimo savanoriška tarnyba – visuma organizuojamų ir vykdomų savanoriškų veiklų, kuriose dalyvauja savanoris, Priimanti organizacija ir koordinuojanti organizacija. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl jaunimo savanoriškos tarnybos organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ 2018 m. birželio 22 d. įsakymu Nr. A1-317)

Savanoriška veikla jaunam žmogui suteikia gyvenimišką patirtį, kuri paprastai apribota organizacijos veiklos pobūdžio, organizacinių sąlygų ir labai priklauso nuo suteikiamos paramos – lydėjimo - kokybės. Savanorystė jaunam žmogui dažnai yra pirmasis išbandymas aplinkoje, kurioje jo veiklos galimybės plačios, o lūkesčiai jam yra mažiau konkretūs nei formaliojo ugdymo įstaigose ar kitose įprastose aplinkose. Šiame procese jaunam žmogui dažnai dar trūksta (nors ne visais atvejais) patirties ir supratimo apie elgesio, bendravimo, bendradarbiavimo modelius, normas ir organizacinę kultūrą. Tam, kad savanoriška veikla vyktų sklandžiai bei teiktų kuo daugiau naudą tiek organizacijai, tiek savanoriui, itin svarbu gerai parengta savanorių lydėjimo struktūra.

Gerai parengta struktūra apima šiuos aspektus:

1. Priimančios organizacijos personalas (nuo pat administracijos iki aptarnaujančio personalo) turi būti gerai **susipažinęs su savanoriška veikla organizacijoje**:
 - ✓ darbuotojai žino, kas yra savanoriška veikla;
 - ✓ suvokia, koku tikslu pasitelkiami savanoriai;
 - ✓ žino, kas atsakingas už savanorių lydėjimą;
 - ✓ turi aiškius susitarimus, kaip bus organizuojama savanorio veikla.

Kodėl tai svarbu: kokybiškai ir nuosekliai informuoti personalą svarbu savanorių integracijos pasisekimui – žinodami, kas ką veikia jų kolektyve, darbuotojai drąsiau imasi iniciatyvos susipažinti, labiau linkę parodyti, pamokyti ir visapusiškai supažindinti su įvairiomis „nerašytomis taisyklėmis“. Taip pat svarbu, jog tokiu būdu personalas jaučiasi organizacijos gyvenimo dalimi. Savanoriai gali būti pristatomi, kaip komandos dalis tik su mažiau įsipareigojimų, gali būti formuojamas išskirtinis statusas ar kaip tik nureikšminamas jų vaidmuo. Kiekvienu atveju, tai turės daug įtakos, kaip savanoriška veikla bus vertinama Jūsų organizacijoje, kaip jausis patys savanoriai ir darbuotojai.

2. Kuratorius (tutorius) bei kiti darbuotojai tiesiogiai dirbsiantys su savanoriais turi būti gerai susipažinę su **neformaliojo ugdymo**¹ ir savanoriškos veiklos² organizavimo principais. Tai padės

¹ <http://www.neformaliai.lt/>

² LRS savanoriškos veiklos įstatymas <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.402802>

darbuotojams suprasti savanorių atsakomybės ribas ir veiklos galimybes. Svarbu formuoti kaip įmanoma vieningesnį supratimą ir požiūrį į savanorystę organizacijoje.

3. Turi būti aiškūs vaidmenų ir **užduočių pasidalinimas** tarp savanorišką veiklą organizuojančios ir priimančios organizacijos, aptarta komunikacijos struktūra bei kiti sklandžiai veiklai būtini dalykai. Tai padės kurti abipusį pasitikėjimą, o savanoriams aiškius lūkesčius kiekvienai iš jų.
4. Turi būti numatytos bei aptartos **galimos rizikos** (darbuotojų kaita, atostogos, pereinamieji laikotarpiai organizacijoje, savanorio ligos ar negalios aplinkybės, kiti rizikos veiksniai), prevencija ir krizinių situacijų valdymo strategijos. Šiuos dalykus itin rekomenduojama aptarti mentoriui bei kuratoriui kartu, pasidalinti užduotimis savanorystės pradžioje. Iš pirmo žvilgsnio gali būti sunku numatyti, kur slypi rizika, tačiau pergalvojus įvairias situacijas – pradedant asmens duomenų apsauga, leidimais viešinti medžiagą, organizacijos vidaus privatumo klausimus, apgalvoti įvairius piktnaudžiavimo atvejus ar atsitikimus, kad galima būtų numatyti *prevencines* priemones.

MENTORIUS IR KURATORIUS (TUTORIUS): KOKIE JŲ VAIDMENYS SAVANORIŲ LYDĖJIMO PROCESĖ?



Mentorius – tai asmuo, kuris *struktūruoja* savanorišką veiklą atliekančio žmogaus

mokymosi **procesą**. Mentorius neneša atsakomybės už mokymosi rezultatus – tai besimokančiojo atsakomybė, tačiau mentorius atsakingas už mokymosi procesą, jo nuoseklumą ir adekvatumą situacijai. Neretai mentorius yra tas žmogus, kuriam savanoris atskleidžia ne tik sėkmes, bet ir kylančius sunkumus, keblias situacijas. Užduodamas nuoseklius klausimus, apibendrindamas, atspindėdamas konsultuojamojo mintis, mentorius padeda savanorišką veiklą atliekančiam žmogui apmąstyti savo patirtį, išgryninti

*Pavyzdys. Mentorė Radvilė yra koordinuojančios organizacijos atstovė. Ji susipažino su Aurimu, kuomet šis atėjo ieškoti savanorystės vietos dirbti su jaunimu ar vaikais. Mentorė susitinka su savanoriu kartą į mėnesį ir kalbasi apie tai, ką jaunuolis išgyveno: su kuo bendravo, kokias užduotis atliko. Savanoris pasakoja, jog viskas sekėsi gerai, buvo daug naujų įspūdžių ir pažinčių. Tuomet mentorė kviečia **paanalizuoti** įvairius patirties aspektus – apie susipažinimo su kolektyvu momentą, kaip keitėsi santykiai su kitais komandos nariais, vaikais ir padeda apibendrinti Aurimui, kokius **įgūdžius** jis jau palavino - eiti pirmam į kontaktą su nepažįstamaisiais, kaip save pristatyti, kaip išdrįsti klausti ar reaguoti į negatyvų grįžtamąjį ryšį, kaip reaguoja į kolegas, kurie nemaloniai elgiasi ir pan. Taip pat kalba apie tai, kaip keitėsi Aurimo emocijos kiekvieną kartą apsilankant – buvo vis lengviau, tačiau buvo ir dienų, kai Aurimas nenorėjo eiti. Tuomet analizuojama **motyvacija**. Aurimas pastebi, kad nenori eiti į centrą, kai neturi konkrečių užduočių ir nežino, ką reikės veikti. Kartais jaučiasi neuztikrintai dėl savo idėjų ir bijo suklysti. Toliau mentorė padeda Aurimui rasti būdus, kaip jis gali pasiruošti tokioms situacijoms.*

vertingą medžiagą, atpažinti tobulintinus dalykus elgesyje, sprendimuose, požiūriuose ir plėtoti bendrąsias kompetencijas. Mentorius vaidmuo nėra spręsti problemas už savanorį, bet *lydėti jį ieškant išeičių*, telkiant drąsą, numatant žingsnius, atrandant savo stiprybes.

Kuratorius (tutorius) – tai asmuo, kuris rūpinasi savanorių integracija organizacijoje, apmokymu, užduočių planavimu, grįžtamojo ryšio teikimu ir bendru savanorio palaikymu priimančioje organizacijoje. Tai asmuo, kuris įgalina savanorių veiklą organizacijoje ir sudaro visas sąlygas jo gerovei. Kuratorius (tutorius) atsakingas už savanorių supažindinimą organizacijoje su tikslu, misija, galiojančia tvarka, taisyklėmis, normomis, darbuotojais. Taip pat planuoja kartu tvarkaraštį, organizuoja, apmokymą. Kuratorius (tutorius) paprastai susitinka su savanoriu kartą per savaitę ar dvi, priklausomai nuo veiklos pobūdžio, ir aptaria sėkmes bei nesėkmes, savanorio poreikius, motyvaciją, santykių kokybę ir bendrą emocinę gerovę.

Kuratorius (tutorius) yra savanorių švyturys priimančioje organizacijoje. Savanorių santykis su šiuo asmeniu turi itin didelę reikšmę savanoriškos veiklos kokybei organizacijoje.

Pavyzdys. Roma yra savanorių kuratorė filharmonijoje. Kas antrą savaitę penktadienį ji susitinka su savanore Inga, kuri čia savanoriauja jau 2 mėnesius po 3-4 val. į savaitę. Inga padeda ruošiantis renginiams, skleidžiant naujienas apie filharmonijos veiklą, renginių metu padeda rūbinėje arba užkulisiuose rūpinasi atlikėjais, padeda paruošti sceną.

Susitikimo metu Roma klausia Ingos, kaip šiai praėjo laikas nuo paskutinio susitikimo: kas nudžiugino, o kas buvo sunkiausia. Inga papasakoja, jog nudžiugino tai, kad pirmą kartą gavo galimybę dalyvauti styginių orkestro pasirengime koncertui – jai patinka pažinti naujus dalykus, tačiau įvyko nesusipratimas dėl ketvirtadienio koncerto: ji nebuvo informuota iš anksto, jog reikės pasirūpinti atlikėjais užkulisiuose, tad ji buvo kiek nustebusi gavusi šią užduotį (nepatinka staigmenos). Kuratorei ir savanorei kalbantis paaiškėja, jog apsirgus vienai darbuotojai buvo nuspręsta tai užduočiai pasitelkti savanorę, tačiau neinformavo pačios savanorės. Inga kuratorės klausiamą apmąstė tai, kas įvyko, apibendrinimo, jog dabar svarbu, kad ji komandai išsakytų pageidavimą būti informuotai iš anksto apie užduotis, jei jos keičiasi. Inga jaučiasi nejaukiai turėdama išsakyti tokį prašymą, tad aptaria su kuratore aplinkybes, kuriomis ji jaustųsi saugi išsakyti, kas jai svarbu. Kuratorė kartu su savanore peržiūri ateinančių savaitių planus, susitaria savanorystės laiką ir konkrečias užduotis.

**KURATORIAUS (TUTORIAUS) VAIDMUO SAVANORIO LYDĖJIMO STRUKTŪROJE VISOS
TARNYBOS LAIKOTARPIU**

Savanorio priėmimo eiga	Susitikimo tikslas	Uždaviniai
1 mėnuo. I susitikimas	Susipažinti, formuoti pirmuosius susitarimus	Susipažinimas su kolektyvu, vadove, aptariami priimančios organizacijos ir savanorio lūkesčiai, aptariama savanoriškos veiklos sutartis (užduotys, apimtys), apsisprendimo, nutraukimo aplinkybės, komunikacija. Kuratoriaus vaidmens aptarimas, susitarimai bendram darbui, pirmųjų žingsnių ir užduočių aptarimas.
1 mėnuo. II susitikimas	Nustatyti tikslus organizacijoje, pasirašyti savanoriškos veiklos sutartį	Pirmųjų išpūdžių aptarimas, savanoris paskatinama įvardyti, kaip jaučiasi. Vertinamas integracijos (adaptacijos) procesas, formuluojami pagrindiniai savanoriškos veiklos tikslai ir uždaviniai, savanorio vaidmuo, planuojamos užduotys, stengiamasi atsakyti į savanoriui kylančius klausimus. Planuojamas tvarkaraštis.
1 mėnuo. III susitikimas	Įvardyti tolimesnę bendradarbiavimo eigą, peržvelgti susitarimus ir juos užtvirtinti	Šiame susitikime vertinama jau įgyta patirtis, susitikinama, ar tai, kaip vyksta bendradarbiavimas tenkina abi puses, teikiamas grįžtamasis ryšys, koreguojamas savanorio vaidmuo, jei reikia. Planuojamas tvarkaraštis.
2 -5 mėnuo. IV-V-VI-VII susitikimai	Įvertinti mokymosi pažangą	Patirčių aptarimas: užduočių atlikimo vertinimas (tiek savanoris įvardija, kaip sekasi, tiek kuratorius (tutorius), aptariama, kaip sekasi siekti tikslų, kylančių problemų, motyvacijos pokyčių ar pasikeitimų aptarimas, veiklos planavimas. Visuomet vertinga grįžti prie

		motyvacijos ir peržvelgti, ką galima keisti siekiant stiprinti savanorio motyvaciją.
6 mėnuo. VIII susitikimas	Į(si)vertinti patirtį,	Patirties apibendrinimas, savanoriškos veiklos rezultatų aptarimas, pažymėjimo, dokumentų sutvarkymas. Šis susitikimas gali vykti kartu su mentoriumi.

MENTORIAUS VAIDMUO SAVANORIO LYDĖJIMO STRUKTŪROJĖ VISOS TARNYBOS LAIKOTARPIU

Savanorio priėmimo eiga	Susitikimo tikslas	Uždaviniai
1 mėnuo. I susitikimas	Pasirinkti tinkamą priimančią organizaciją	Susipažinimas, motyvacijos, lūkesčių atskleidimas, tinkamos priimančios organizacijos paieška, mentoriaus vaidmens aptarimas (!), susitarimai bendram darbui.
1 mėnuo. II susitikimas	Formuluoti susitarimus su priimančia organizacija	Susitikimas priimančioje organizacijoje, susipažinimas su kolektyvu, aptariami priimančios organizacijos ir savanorio lūkesčiai, susitarimai, aptariama savanoriškos veiklos sutartis, apsisprendimo, nutraukimo aplinkybės, komunikacija ir pan.
1 mėnuo. III susitikimas po 2 savaitių	Suformuluoti mokymosi tikslus	Formuluojami pagrindiniai mokymosi tikslai (kame savanoris nori sustiprėti, ko norėtų išmokti, kaip stebės, fiksuos ir kaip atpažins rezultatą). Pirmųjų įspūdžių aptarimas, integracijos (adaptacijos) proceso stebėseną, aptariama, kas yra neformalusis ugdymas ir ko galima išmokti konkrečioje organizacijoje.
2 -5 mėnuo. IV-V-VI-VII susitikimai	Į(si)vertinti mokymosi pažangą	Patirčių aptarimas: vaidmens įgijimas, santykiai su tikslo grupe, kolektyvu, užduočių atlikimas, siekiamų tikslų, kylančių problemų ar pasikeitimų

		aptarimas, tolesnių žingsnių numatymas. Išmokimų fiksavimas (ženkliai).
6 mėnuo. VII susitikimas	Apibendrinti visą patirtį	Patirties apibendrinimas, mokymosi rezultatų aptarimas ir užrašymas, pažymėjimo, dokumentų sutvarkymas.

INDIVIDUALAUS SAVANORIŲ LYDĖJIMO METODIKA

INDIVIDUALAUS SAVANORIŲ LYDĖJIMO ĮRANKIS – KONSULTAVIMAS

Esminis savanorių lydėjimo įrankis yra planuoti, struktūruoti ir tikslingi pokalbiai - konsultacijos, kurių metu aptariami atitinkami klausimai, vyksta mokymosi apmąstymas, aptarimas, išvadų formulavimas, kitų mokymosi ar veiklos žingsnių planavimas. Konsultacijos – savanorių lydėjimo vyksmo erdvė, jų metu gali prireikti aptarinėti sudėtingas santykių problemas, teikti nepatogų grįžtamąjį ryšį, o kartais nubraukti vieną kitą ašarą. Įvaldžius konsultavimo meną, toje erdvėje gali įvykti (ir dažnai įvyksta) labai svarbių atradimų, supratimų, keičiančių jauno žmogaus požiūrį į save ir supantį pasaulį.

Konsultacija gali būti suprantama, kaip trijų dalių pokalbis, kur kiekviena dalis turi savo paskirtį:

Įžanga arba apšilimas. Tai dalis, kurioje dalinamasi emocijomis, atrandamas tarpusavio ryšys, apšildoma atmosfera. Jos metu konsultuojantysis gali šiek tiek atskleisti apie save ar emociją, geriausia, nukreiptą į savanorį, pvz., „kaip laukiau susitikimo su tavim šiandien, taip seniai matėmės, jau nekantrauju išgirsti kaip sekėsi po mūsų ano pokalbio“. Šioje dalyje taip pat užduodami atveriantys klausimai, kurie konsultuojančiajam suteikia platų kontekstą apie tai, kas vyko savanorio gyvenime nuo paskutinio susitikimo. Iš šios medžiagos kildinami esminiai klausimai „kulminacijoje“.

Kulminacija. Tai konsultacijos etapas, kurios metu gilinamasi į problemines situacijas, jei tokių yra, ar aptariami mokymosi tikslai, vertinamas progresas, plėtojami aktualūs klausimai. Tai etapas, kuriame visas dėmesys skiriamas savanoriui ir „atrakinėjamos“ situacijos, ruošiamas dirva apibendrinimams. Šioje dalyje paprastai „suklesti“ emocijos ir kyla nemažai įtampos, jei sprendžiamos problemos. Būtų gerai susitelkti į vieną stambesnę ar ne daugiau nei dvi smulkesnes problemas ar klausimus, kurie išsamiai išnagrinėjami ir numatomos tolimesnių veiksmų kryptys. Tam turėtų būti skiriama daugiausiai laiko ir užtikrinama, kad apžvelgti visi svarbūs tos situacijos aspektai.

Apibendrinimai, sprendimai. Tai konsultacijos uždarymas, jo metu formuluojamos išvados iš to, kas aptarta, teikiamas grįžtamasis ryšys, paskatinamos pastangos ir pan., taip pat, idealiu atveju, vertinama pati konsultacija – sveikintina, jei kiekvienos konsultacijos pabaigoje konsultuojantysis skatina savanorį suteikti **grįžtamąjį ryšį** – kuo šita konsultacija buvo naudinga ar kaip ji praėjo apskritai. Net jei savanoris neturi įgūdžių apie tai kalbėti, verta ugdyti tai, kaip įprotį. Nuskambėjęs klausimas jau sudaro sąlygą pamažu formuoti minčiai apie tai ir atsakymui. Tokiu būdu stipriname sąmoningumą, o jei suteikiamas grįžtamasis ryšys, mentoriui suteikiama vertinga informacija ar einama teisinga kryptimi.

KONSULTAVIMO PRINCIPAI

Nors kuratorius (tutorius) ir mentorius atlieka skirtingus vaidmenis ir turi skirtingus konsultavimo tikslus, abu sieja bendri konsultavimo principai. Paprastumo dėlei, kalbant apie mentorių ir kuratorių kai kur bus vartojama sąvoka „konsultuojantysis“ arba „lydintysis“.

✓ **Lygiavertis santykis.** Konsultacijų metu kuriamas lygiavertis santykis tarp savanorio ir mentoriaus bei kuratoriaus ir savanorio, kuris reiškia, jog lydintysis šiuo atveju nėra kuo nors pranašesnis už savanorį, jis yra *mokymosi partneris*, atliekantis konkrečią užduotį, tačiau savo gyvenimo ir įgūdžių *ekspertas* yra pats savanoris, tai jis priima sprendimus. Konsultuojantysis negali versti savanorio pasiekti kokį nors tikslą, ar priimti sprendimą, bet gali motyvuoti, priminti, skatinti siekiant gerovės pačiam savanoriui.

Pavyzdys Ištrauka iš pokalbio vidurio:
SAV: aš galvoju gal jau nutraukti savanorystę.
M: kaip tokia mintis atėjo?
SAV: nu kažkaip galvoju gal geriau bandysiu susirasti darbą ar šiaip...
M: labai įdomu, per paskutinį mūsų pokalbį atrodė, kad matai prasmę ten darbuotis, papasakok plačiau, kaip jautiesi organizacijoje.
SAV: nu ką žinau, nelabai įdomu.
M: papasakok apie pastarąsias savaites centre? Kas vyko?
SAV: nu nieko naujo iš esmės, ten piešėm, darėm namų darbus, nu tas pats.
M: o kas būtų smagu? Kas norėtum, kad būtų, kai eini ten?
SAV: nežinau.. [paузė] Nu kad grįžtų Elona gal.
M: Papasakok, kas nutiko?
SAV: išėjo iš darbo.
M: jūs gerai sutarėt, taip?
SAV: taip, nu ji tokia, sugalvodavo visokių fainų dalykų veikti su vaikais, juokdavosi daug, fainai buvo.
M: papasakok apie kitus darbuotojus.
SAV: nu tai yra psichologė, bet nežinau, kažkaip ji ten užsiėmus su grupėm, mažai bendraujam.
M: kas dar yra?
SAV: dar yra Aida, socialinė. Bet kažkaip mažiau aš ją pažįstu.
M: papasakok, kaip atrodytų **smagi** diena centre?
SAV: na, ateinu, pasidarom arbatos, pakalbam apie dienos veiklas, būtų fainai, jei eitume kur nors į mišką pasivaikščirot ar šiaip kur. Nu išeit. Ir kad būtų kažkaip gera šalia darbuotojų, nu kad nebijočiau ką nors ne taip padaryti.
M: Papasakok, ar yra kada darbuotojai barę tave?
SAV: ne lyg...
M: kas padėtų jaustis geriau greta, pvz. Aidos?
SAV: nu gal jei būtume labiau susipažinę?
M: o kaip galėtumėt susipažinti?
SAV: hm.. [ilga paузė]. Nu gal pasikalbėti apie ką nors.
M: pavyzdžiui?
SAV: nu ką žinau, gal apie tai ką ji veikia dar, ką mėgsta, nežinau.
M: gera mintis, o kaip ji tave pažinti gali?
SAV: nu jei aš papasakočiau irgi.
M: kokiom aplinkybėm tai galėtų įvykti?
SAV: nu gal kai su vaikais lauke būnam?
[...]

✓ **Saugi aplinka.** Pokalbių metu kuriama emociškai saugi aplinka ir atmosfera. Tiek mentorius, tiek kuratorius (tutorius) siekia nuoširdumo ir atvirumo, skatina pasakoti įvairius išgyvenimus: ir sėkmes, ir nesėkmes, kitaip negalės padėti spręsti problemų ar užbėgti už akių sudėtingoms situacijoms, todėl jau pirmųjų susitikimų metu svarbu aptarti konfidencialumą ir užtikrinti, kad savanoriui atsiverti šioje erdvėje yra saugu.

✓ **Abipusis pasitikėjimas.** Santykis tarp visų - mentoriaus ir savanorio, kuratoriaus (tutoriaus) ir savanorio, o taip pat ir tarp mentoriaus bei kuratoriaus (tutoriaus) turėtų būti grindžiamas pasitikėjimu. Pokalbio metu kurti pasitikėjimą paprasta atidžiai išklausant, nevertinant požiūrio, net jei jis nesutampa su konsultuojančiojo, gerbiant vieni kitų nuomonę, turimą patirtį ir siekti bendradarbiavimo.



✓ **Nešališkumo principas.** Konsultacijose svarbu siekti bendro tikslo, gerbti kitoniškumą ir kiekvienu atveju žvelgti į situaciją iš įvairių perspektyvų. Svarbu taip pat atminti ir gerbti savanorio apsisprendimą siekti ar nesiekti konkrečių tikslų savanoriškos veiklos metu. Gali pasitaikyti situacija, kuomet mentorius ar kuratorius (tutorius) nepritaria savanorio nuomonei ar tiesiog sunku priimti asmenybę, todėl svarbu stebėti savo jausmus ir atpažinti, kuomet įsijungia asmeniškasis vertinimas.

✓ **Visumos principas.** Dirbant su savanoriais svarbu atsižvelgti į visumą – jausmus, protą, fiziologiją, veikimo kontekstą, santykius su kitais ir stengtis įvertinti, kas veikia toje situacijoje, kas motyvuoja, kas kliudo savanoriui atsiverti ar įsitraukti į veiklą, pasitikėti ar kalbėti ir t.t. Lydinčiojo užduotis rasti kelią į kiekvieno vidų, atpažinti kalbą, kuria kalba savanoris.

TECHNIKOS, PADEDANČIOS PRAKALBINTI SAVANORI

Konsultacijos yra menas prakalbinti, išklaudyti, suprasti ir vesti savanorį problemų sprendimo link arba padėti įsivardyti išmokimus. Jaunuoliams dažnai yra neįprasta kalbėti apie savo jausmus ir išgyvenimus, ypač apie tai, ko bijo ar kas nepasisėkė, todėl galima pasinaudoti keliais praktiniais įrankiais, kurie padeda atsiverti ir plėtoti temas:

✓ Pasirūpinkite, jog **pokalbio netrukdytų** pašaliniai garsai, idealu, jei patalpa, kurioje kalbatės su savanoriu, yra rami, numatyta ir sutarta su kolegomis, kad pokalbio metu niekas netrukdytų. Tai

laikas, kurį skiriate savanoriui, todėl siekiant, kad jis būtų koncentruotas, efektyvus ir būtų įmanoma laikytis anksčiau minėtų principų, būtina užtikrinti palankias sąlygas.

✓ **Stenkitės konsultacijos metu naudoti aktyvaus klausymosi techniką.** Aktyvus klausymasis – tai dėmesingas klausymas nepertraukiant, pasitelkiant empatiją, perfrazuojant, pasitikslinant ar apibendrinant mintis, kurias išsako savanoris, kad turinys taptų kuo aiškesnis. Aktyvus klausymasis skatina išsikalbėjimą, konsultuojamasis jaučiasi svarbus, o pasitikslinimai padeda išsiaiškinti ar tikrai konsultuojantysis suprato pašnekovą teisingai.

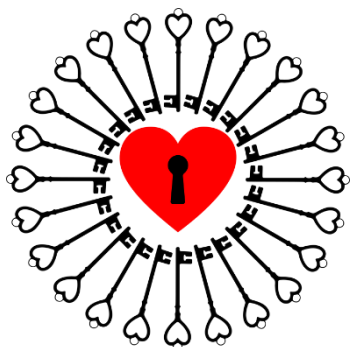
✓ Siekiant išsipasakojimo užduokite tik **atvirus klausimus**. Tai klausimai, į kuriuos neįmanoma atsakyti „taip“ arba „ne“. Atviri klausimai paprastai prasideda žodžiais „papasakok, pakomentuok“ arba „K“ žodžiais: „Kaip, kokia, koks, kas...“ ir pan. Pvz., papasakok, kaip praėjo tavo savaitė? Kas nutiko gero šią savaitę? Kokie įspūdžiai iš praeitos savaitės? Ką labiausiai tau sekėsi daryti renginio metu? Kokia tavo nuomonė apie ... ? Kaip vertini... ? ir pan. Žinoma, svarbu, kad klausimą savanoris suprastų ☺ Idealu, jei klausimai pasižymėtų trimis pagrindiniais požymiais:

- būtų **asmeniški**, t.y. nukreipti į konkrečią žmogaus situaciją („Kaip sekasi“ labai įprastas ir tinkantis bet kam, bet jei paklausite „Praeitą savaitę, girdėjau, pas jus lankėsi moksleiviai, gal ką įdomaus nuveikėte? Kokie įspūdžiai? ir pan.)
- **skatintų emocijas** – klausti apie tai, kas tame kontekste galėtų liesti savanorį emociškai. Tai atsiskleidžia pirmojoje dalyje, kuomet uždavus bendresnį klausimą savanoris atrenka, apie ką pasakoja. Gali būti, jog nieko ypatingo savanoris neįžvelgia, tai irgi tema, nes tai pirma sąlyga nuoboduliui ir motyvacijos sumažėjimui. Tai galėtų tapti konsultacijos kryptimi. Pavyzdžiui, savanoris pasakojo apie tai, kad buvo nuobodu ir šiaip „nieko ypatingo“. Tokiu atveju galima klausti – kodėl taip galėtų būti, ką tau tai reiškia, ką galėtum daryti pats, kad būtų įdomiau? O tuomet skaidyti, nagrinėti ir surasti nors vieną mažą sprendimą, kad iš tiesų būtų įdomiau.
- klausimai turėtų **skatinti spręsti dalykus**, ieškoti būdų įgyvendinti dalyką, o ne apibendrinti, jog „organizacija bloga“. Pvz., jei savanoris pasakoja apie tai, kad niekas nenori padėti jam praveisti dirbtuves, klausimai turėtų padėti suprasti tos situacijos *kitą pusę*, mentoriaus užduotis aptarti aspektus, kurie galėjo objektyviai lemti nesėkmę (vis dar atvirais klausimais), pvz., klausti apie tikslą, kaip gimė idėja, kuo grindžiamas poreikis ir kaip buvo pristatyta, galbūt tai nebuvo prieš tai aptarta su kuratoriumi, o gal savanoriai sugalvojo ką nors, kas neadekvatu organizacijos veikloje arba miglotas iniciatyvos tikslas. Kebliose situacijose svarbu padėti savanoriui atpažinti nepasisekimo priežastį ir klausimais vesti sprendimo link arba alternatyvos paieškos link. Gali tekti padėti savanoriams adekvačiai įvertinti situaciją. Dažnai jauni žmonės

akinami idėjos pamiršta, jog yra gausybė ribojančių dalykų ir dėl to nusivilia, tačiau svarbu grįžti prie idėjos tikslo, jei jis adekvatus (ne „surengti renginį“, o įvardyti tikrą iniciatyvos tikslą - „gerinti atmosferą grupėje, išgyventi pozityvių emocijų kartu“) padeda pažvelgti į situaciją bendresniame kontekste ir vystyti idėjas, kurios atliepia realų poreikį organizacijoje, o ne tik paties savanorio.

Kiti svarbūs konsultacijos akcentai:

- ✓ Kad konsultacija turėtų kuo daugiau šansų būti sėkminga, svarbu įprasti išlaikyti pokalbio struktūrą ir užtikrinti, kad **sąlygos ramiam, giliam pokalbiui** būtų tinkamos: 60 min - optimalus laikas konsultacijai. Jei ji trunka ilgiau, būtų svarbu daryti pertrauką ar atkreipti dėmesį į struktūravimą. Jei trunka trumpiau – galite klausti savęs ar tikrai „atrakinote savanorį“, ar visas temas apžvelgėte. Gali būti atvejų, kuomet savanoris puikiai atlieka užduotis, tobulėja, tačiau konsultacijų metu dalinasi mažai. Savanoris turi teisę ir nesinaudoti pagalba, jei ji nereikalinga, tačiau dažnai tam yra kitų priežasčių. Galbūt jam netinka sėdėjimas uždaroje patalpoje, galbūt pasivaikščiojimas skatina atsiverti ir saugumo pojūtį, galbūt jam priimtinesnė rašymo forma, o gal savanoris nepasitiki jumis? Priežasčių gali būti įvairių, tad mentorius turėtų bandyti išsiaiškinti ir



ieškoti būdų, jei mato poreikį. Jei sėdate už stalo – idealu sėdėti vienas nuo kito 90 laipsnių kampais. Sėdint vienas priešais kitą sukuriamas konfrontacija - sąlyga įtampai, kadangi bus dar sunkiau išsakyti nemalonius dalykus, kritiką. Sėdint šalia vienas kito nėra akių kontakto ir mažėja tarpusavio ryšys. Idealu turėti priešais save erdvės nežiūrėti į akis ir kartu lengvai palaikyti kontaktą.

- ✓ Konsultacijas vertinga **protokoluoti**, kitaip tariant, trumpai pasižymėti esminius aptartus dalykus ir apie ką turėtų būti tęsiamas kitas pokalbis. Protokolai padeda sekti skirtingus savanorių procesus ir itin padeda nepamesti nepatogių temų.

Taigi, protokolą galėtų sudaryti trys dalys - esminiai einamieji dalykai, mokymosi tikslų ir progreso fiksavimas bei susitarimai.

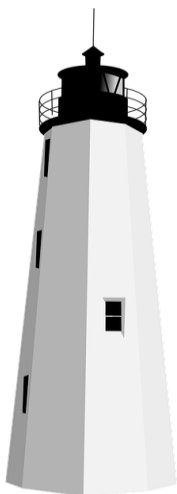
✓ Konsultacijoms verta ruoštis – prieš susitinkant su savanoriu(e) skirti šiek tiek laiko peržiūrėti buvusio pokalbio protokolą, peržiūrėti ties kokiais klausimais darbas turi būti tęsiamas, užsirašyti temas ir klausimus, kuriuos reikėtų aptarti konsultacijos metu. Tai padeda nusiteikti pokalbiui ir nepraleisti ko nors svarbaus.

KONSULTAVIMO KOMPONENTAI

Yra gausybė būdų, kuriais galima padėti savanoriams sėkmingai mokytis, tačiau pradėti galima nuo esminių komponentų – teisingo tikslų formulavimo, grįžtamojo ryšio teikimo ir bendrųjų kompetencijų aptarimo. Tikslai padės savanoriams mąstyti apie savo kryptingą tobulėjimą, grįžtamasis ryšys padės geriau pažinti save, o bendrųjų kompetencijų aptarimas - įvardyti konkrečius dalykus, kurių savanoriai mokosi nebūtinai tikslingai, tačiau jie yra svarbi jų savanorystės dalis.

GRĮŽTAMASIS RYŠYS

Be grįžtamojo ryšio mums būtų sunku orientuotis, suprasti,



ar mūsų elgesys kitiems yra priimtinas ar ne, ar tai, ką atlikome yra prasminga ar ne ir pan. Grįžtamasis ryšys yra pagrindinė priemonė tobulėti tiek mums, tiek mūsų ugdomiesiems. Vien dėl šios priežasties grįžtamasis ryšys turėtų būti kiekvienos konsultacijos sudėtinė dalis – ar tai būtų paskatinimas ar pastaba apie atliekamas užduotis – tai turėtų vykti, kuo dažniau. Tokiu būdu savanoris supranta, kad yra pastebimas ir kad jo buvimas organizacijoje yra svarbus. Geram grįžtamajam ryšiui viena svarbiausių sąlygų – geras tarpusavio

Pavyzdys. Roberta du kartus žadėjo padaryti albumą centro gyvenimo su apipavidalinimu, bet jau praėjo mėnuo ir ji vis išsisukinėja. Kuratorės ir savanorės pokalbio ištrauka:

K: Roberta, kaip sekasi su albumu? Gal jau galėčiau pažiūrėti?

SAV: [paузė]... ne, dar nepadariau.

K: jau ilgokai šita užduotis trunka, su kokiais sunkumais susiduri?

SAV: nu aš kažkaip nežinau, nespėju.

K: hm, Roberta, pamenu, kad rugpjūtį kalbėjom apie tai, kad jo mums jau reikės spalį, tai jau tuoj ir bus ta data.

Pastebiu, kad tai jau trečia užduotis, kurią vis atidėlioji. Man neramu, kad mes jo neturėsime. Papasakok, kokie dabar tavo planai ateinančių savaitių. Gal tau reikėtų kokios pagalbos?

SAV: nu aš nežinau, kaip jį padaryti. Nu koks jis turi būti.

M: a! kaip galėtum gauti minčių, kas tiktų tokiam albumui? Kieno nuomonė būtų svarbi?

SAV: nu gal darbuotojų?

M: visų? Mūsų gan daug! ☺

SAV: ne, tai gal Irenos ir Mariaus svarbu, nes jie ilgiausiai dirba ir daro visokių tokių panašių dalykų.

M: hmh, gera mintis. O ko norėtum jų paklausti? Kokia informacija tau būtų reikalinga, kad galėtum pradėti?

SAV: nu gal kokia tvarka sudėti nuotraukas ir dokumentus ir ... gal spalvos? Nu kokia nors idėja ar forma?

M: kas dar?

SAV: nu gal dar – kokio dydžio turėtų būti?

M: hmh, ir jau galėsi padaryti?

SAV: nu gal dar norėčiau paieškoti internete kokių nors pavyzdžių, kaip gražu būtų.

M: skamba puikiai.

santykis. Jei konsultuojamasis jaus, jog Jūs linkite jam gero, grįžtamasis ryšys, daugeliu atveju, bus naudingas. Yra įvairių grįžtamojo ryšio teikimo būdų, tačiau vienas paprasčiausių – sakyti tiesiai, konkrečiai, apeliuojant į veiksmą, rezultatą ar elgesį, bet konstruktyviai.

Tam labai padeda „aš kalba“, kuomet grįžtamasis ryšys pradamas nuo to, ką Jūs manote ar pastebėjote: „Man pasirodė, kad kai tu kvietei jaunuolius į dirbtuves, tarsi netikėjai, kad jiems gali būti įdomu...“, „Aš sutrikau, kai sužinojau, kad tu nepadarei to, ką žadėjai. Man pasirodė, kad tau nesvarbu... taip ir yra?“ ir pan. Žinoma, taip pat svarbu pastebėti tai, ką savanoriai atlieka puikiai, jų stiprybes ir nepamiršti to pridėti, idealu, jei tame pačiame pokalbyje. Svarbu, kad grįžtamasis ryšys būtų teikiamas adekvačiai, kontekste, parodant, kad nepaisant kritikos, Jūs vertinate žmogų ir jo indėlį. Galite taip pat pasinaudoti kitomis puikiomis formuluotėmis, kaip Marshall Rosenberg nesmurtinio bendravimo metodika (*non-violent communication*, žr. rekomenduojamų šaltinių sąrašą) ar kitomis.

TIKSLŲ FORMULAVIMAS

Tam, kad mokymosi tikslai nebūtų „šakėmis ant vandens“, svarbu padėti savanoriams juos adekvačiai suformuluoti. Visų svarbiausia taisyklė – tikslas turi būti motyvuojuojantis savanorį, tai dažnai susiję su tikslo „mažumu“. Jei savanoris suformuluoja per didelį tikslą, labai didelę tikimybę, jog jo siekiant apleis jėgos. Arba, jei tikslas pernelyg abstraktus, niekuomet nebus aišku ar pavyko pajudėti link jo ir tai ilgainiui tiesiog mažins motyvaciją. Dažnai savanoriai vengia formuluoti tikslus tam, kad išvengtų atsakomybės naštos debesies, įsipareigojimo. Dėl šių priežasčių visuomet verta užduoti klausimą – ar tau patogiu su tokiu tikslu, ar adekvatu jį įgyvendinti per x mėnesių šioje situacijoje? Taip pat atminti, kad geriau maži, tarpiniai tikslai, ypač formuluojant juos pirmą kartą.



Klasikinis formulavimas pagal **SMARTER** kriterijus:

✓ **Specific (konkretus)** - tikslas turėtų būti formuluojamas kuo konkrečiau, apimant kokį nors vieną dalyko aspektą pavyzdžiui, vietoj „noriu išmokti bendrauti“, formuluoti „noriu jausti mažiau įtampos bendraujant su nepažįstamais žmonėmis“ ar kitą, kuris toje situacijoje svarbiausias.

✓ **Measurable (išmatuojamas)** - kaip savanoris atpažins, kad tikslas jau pasiektas arba kuo išmatuos? Pvz., „Po dviejų mėnesių jau būsiu susidraugavęs su 8 savo skyriaus darbuotojais, galėsiu įvardyti, kaip skiriasi mano bendravimas su kiekvienu iš jų“. Matavimas gali būti tiek kiekybinis, tiek kokybinis, tačiau svarbu, kad būtų aišku ir pokytis būtų atpažįstamas.

✓ **Attractive (patrauklus)** – kuo šis tikslas yra iš tiesų reikalingas, naudingas, o galbūt smagu bus jo siekti? Pvz., „bus smagu, kadangi turėsiu daugiau bendravimo, bus įdomu sužinoti, kuo gyvena vyresniosios kolegės.“ ir pan. Tiek tikslas, tiek siekimo procesas turi būti patrauklus.

✓ **Realistic (realistiškas)** – ar adekvatus toje situacijoje? Ar realu tokį rezultatą pasiekti? Ar tikrai bus tiek galimybių bendrauti organizacijoje, kokio gilumo santykio tikisi savanoris. Pavyzdžiui, susidraugauti su

darbuotojais galėtų reikšti prie pietų stalo turėti bendrų temų, pasakoti vieni kitiems šiek tiek apie laisvalaikio veiklas ir pan., tačiau nebūtinai neadekvatu norėti, kad leis laisva

✓ **Timed (apibrėžtas laike)** – kada numatomas rezultato vertinimas? Kada jau realu pasiekti tą tikslą? Galbūt per savaitę nepavyks susipažinti su tiek daug žmonių, tačiau per 2 mėnesius tikėtina. Svarbu, kad laikas būtų adekvatus tikslo aprėpčiai.

✓ **„Ecological“ („ekologiškas“)** – naudingas tiek asmeniui, tiek aplinkai. Niekam nekenksmingas. Jei savanoris pasirenka kelią tikslui siekti draugišką aplinkai, šiuo atveju, rodyti iniciatyvą susidraugaujant su darbuotojais, tai yra ekologiškas tikslas. Tikslas gali būti geras, bet, pavyzdžiui, jo laikas ar apimtis akivaizdžiai atims per daug jėgų iš savanorio, sveikatą, arba per daug kainuos vertinant laukiamą poveikį, tuomet tai *neekologiškas* tikslas.

Pavyzdys. Savanoris nori paskatinti vaikus daugiau laiko praleisti lauke. Tikslu formuluotė galėtų skambėti taip: Noriu, kad po mėnesio visi grupės vaikai kartu su manimi (savanoriu) praleistų lauke po valandą per dieną kiekvieną dieną žaidžiant smagius lauko žaidimus. Taip pat reikėtų aptarti, ar tikslas tikrai „ekologiškas“, pvz., ar oro sąlygos leidžia saugiai leisti laiką su vaikais lauke, ar pati vietovė yra saugi vaikams, ar nėra kokių nors vaikų, kurių sveikata neleidžia kokybiškai įsitraukti, ir dėl to formuosis atskirtis grupėje. Jei tikslas „ekologiškas“, tuomet galima judėti toliau.

Tokia formuluotė jau leidžia išvelgti žingsnius, kuriuos reikės atlikti, kad tikslas būtų pasiektas, skamba pozityviai, yra ekologiškas ir jei savanoris jaučiasi gana tvirtai, kad pavyks žingsnius įgyvendinti, tai gerai suformuluotas tikslas.

Kitas pavyzdys apie mokymosi tikslus. Savanoris svajoja išmokti sklandžiai, įdomiai ir įtraukiančiai kalbėti prieš auditoriją. Tikslu formuluotė galėtų skambėti taip: po dviejų mėnesių noriu papasakoti valandos trukmės pasakojimą bent 20 regioninio parko lankytojų apie balinę vėžlį ir augmeniją taip, kad žmonės nustebtų, būtų aktyviai įsitraukę, norėtų užduoti klausimų ir dar labiau norėtų saugoti gamtą. Pamatavus tikslą šiais kriterijais, tikslo siekimą bus galima stebėti ir vertinti.

✓ **Really positive (suformuluotas pozityviai)** – formuluotėje neturėtų būti neiginio apie kažką, „noriu nebijoti bendrauti“, bet „noriu bendrauti laisvai, pasitikėti savimi ir jaustis gerai kalbėdamasis su nepažįstamais žmonėmis“. Tokia formuluotė ne tik padeda susitelkti į siekiamybę, bet ir nuteikia pozityviai.

BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ APTARIMAS

Tam, kad mentoriui būtų lengviau struktūruoti savanorio patirtį ir padaryti išmokus dalykus matomais ir atpažįstamais kitiems, sukurti atviro kodo skaitmeniniai ženkliai, kuriuose suformuluoti kompetencijoms atskleisti skirti klausimai ir užduotys. Juos galite naudoti taip, kaip atrodo tinkamiausia konkrečioje situacijoje, tačiau, jei savanoris(ė) pageidauja gauti 0,25 balo stojant į aukštąją mokyklą, privalo aptarti 5 pagrindines kompetencijas (mokymosi mokytis, socialinius ir pilietinius gebėjimus, kultūrinio sąmoningumo ir raiškos, mokslo ir technologijų, iniciatyvumo ir verslumo). Aptarimo rezultatą patvirtina mentorius. Šio proceso tikslas yra suteikti sąmoningumo bei sudėti atskaitos taškus savanoriui(ei) kiekvienoje temoje (kompetencijoje), kitaip tariant – nustatyti savo koordinatas mokymosi žemėlapyje. Visai nesvarbu, kiek pažengęs savanoris – kiekvienas galės įvardyti *savo* turimas patirtis bei nustatyti tobulėjimo kryptis *savo* konkrečiu atveju – tai ir bus ženklelio įgijimo sąlyga. Svarbu, kad mentorius atpažintų, jog savanoris įgijo sąmoningumą tuo klausimu.

Kaip naudoti ženkliai? Pirmojo susitikimo metu peržvelgiamos visų arba tik dominančių sričių užduotys. Kai kurie ženkliai reikalauja grįžti prie klausimo po patirties, tad aptarimas gali vykti per kelis susitikimus, todėl verta peržvelgti iš anksto ir užfiksuoti, prie kurio klausimo reikės sugrįžti. Pagrindiniai klausimai yra pateikti pagrindiniuose ženkliukuose - tikimasi, jog į juos bus atsakyta, tačiau pagal situaciją formuluotės gali kisti, ypač, jei savanoriui sunku suprasti apie ką klausimas. Taip pat svarbu, kad mentorius pasitelktų visas priemones paaiškinti savanoriui, pateikti pavyzdžių, kad suprastų apie ką yra klausimas. Papildomi klausimai gali padėti temą plėtoti, gilintis. Kiti ženkliai – „praktikų“ ir „akademikų“, kuriuos rasite prisijungę prie sistemos, gali būti naudojami kiekvieno savanorio pasirinkimu, jie skirti skatinti mokymąsi ir refleksiją, tačiau juos gali savanoris rinkti savarankiškai arba su mentoriaus lydimu refleksija. Svarbu tai aptarti ir procesą stebėti.

Toliau pateikiami pagrindinių ženklių klausimai ir papildomi klausimai, kurie gali padėti aptarti pagrindines kompetencijas greta klausimų, kurie jau yra pagrindiniuose ženkliukuose.



MOKYMOSI MOKYTIS KOMPETENCIJA

PAGRINDINIAI:

- Kartu su mentoriumi aptark „Atrask save“ pasiekimų programą. Kuri sritis tau šiuo metu atrodo įdomiausia?
- Prisimink, ko esi mokęsis(iusi) iki šiol ne mokykloje (vairuoti, važiuoti dviračiu, piešti, lipdyti, rašyti, važiuoti riedlente ir pan.)? Kokiomis aplinkybėmis ir kokiais būdais? Kada sekėsi geriausiai?
- Papasakok, kaip sekasi siekti norimo rezultato? Su kokiais sunkumais susiduri? Kas padėtų šioje situacijoje (priemonės, žmonės, informacija, etc.)

PAPILDOMI

- Įvardyk, kaip (kiek) norėtum patobulėti minėtoje srityje? Kaip atpažinsi, kad jau pasiekei tai?
- Kokios buvo kliūtys? Kaip jas įveikei?
- Kas tave motyvuoja tobulėti pasirinktoje srityje? (alternatyva: kas motyvuoja mokytis/augti apskritai?)
- Kaip manai, kokie sunkumai laukia? Kaip gali jiems pasiruošti? (veiksmų planas)
- Kaip šiuos įgūdžius gali toliau plėtoti (į kokias veiklas ar aplinkas įsitraukti ir pan.)? Kuo tai tau būtų naudinga?



SOCIALINIAI IR PILIETINIAI GEBĖJIMAI

PAGRINDINIAI

- Papasakok, kaip vyko susipažinimas su kolektyvu? Kaip sekėsi prisistatyti? Kodėl svarbu susipažinti?
- Papasakok, kaip vyko susipažinimas su kolektyvu? Kaip sekėsi prisistatyti? Kodėl svarbu susipažinti?
- Papasakok, kuriais momentais buvo lengviausia bendrauti organizacijoje? (su kuo, kokia buvo situacija?)
- Kokios Tavo stiprybės bendraujant su žmonėmis organizacijoje? Kur norėtum patobulėti?
- Kokį grįžtamąjį ryšį gauni iš kolegų? Tikslo grupės (jei tokia yra)? Kaip tai vertini? Kokį grįžtamąjį ryšį norėtum suteikti pats(i)? Kuo svarbu grįžtamasis ryšys?

PAPILDOMI

- Kaip manai, ką kaip naujokas (ė) gali daryti, kad kolegos jaustųsi geriau šalia pirmosiomis dienomis? Ką kiti žmonės gali daryti?
- Kuriais momentais bendrauti, kalbėti su kitais buvo sunku? Kodėl? (ką kitą kartą galėtum daryti kitaip?)
- Jau susipažinai su kitais savanoriais, ką gali papasakoti, kodėl žmonės renkasi savanorystę?
- Papasakok, kokios yra bendravimo, elgesio normos organizacijoje?
- Kaip manai, jei kolektyvas yra komanda, kokio tikslo jie siekia? Koks tavo indėlis į bendrą darbą? Kaip tu gali geriausiai prisidėti prie šio tikslo siekimo?
- Kaip manai, ką savanorystė organizacijai duoda? O kiek „kainuoja“?
- Ką savanorystė keičia visuomenėje? Ar kviestum ir kitus žmones savanoriauti? Kodėl?



INICIATYVA IR VERSLUMAS

PAGRINDINIAI

- Pasidomėk viena sėkmingai įgyvendinta veikla organizacijoje, kurioje savanoriauji. Pasikalbėk su tos veiklos įgyvendintoju(a) ir atsakyk į šiuos klausimus: Kokia tai buvo veikla / projektas? Koks jos tikslas? Kam ji buvo skirta? Kiek žmonių šią veiklą įgyvendino? Kokie pasiekti rezultatai? Kokia iniciatyvos nauda?
- Papasakok apie atvejį iš savo gyvenimo, kuomet parodei iniciatyvą, ką nors pasiūlei ar sugalvojai ir įgyvendinai kokią nors idėją. Kokia tai buvo situacija (-os)? Kuo ji (jos) pasižymėjo? Ar dažnai ką nors inicijuoji (pradedi, įtrauki kitus žmonės ir pan.)? Kodėl?
- Papasakok apie kokią nors idėją, kurią norėtum inicijuoti pats(i) organizacijoje, kad ir labai nedidelę. Koks būtų pirmas žingsnis, norint ją įgyvendinti? Ko reikėtų, kad būtų galima ją įgyvendinti?

PAPILDOMI

- Kaip galėtum apibūdinti, kas yra iniciatyva? Iniciatyvus žmogus?
- Kaip manai, kokių savybių reikia žmogui, kad jis ką nors inicijuotų? Kaip galima jas stiprinti?
- Kokiomis aplinkybėmis jautiesi patogiai žengti pirmą žingsnį? Kokiomis nepatogiai, nedrąsiai? Kodėl?
- Kas gali nutikti blogiausio? Ką galima daryti, kad rizika būtų kuo mažesnė?



BENDRAVIMAS GIMTĄJA KALBA

PAGRINDINIAI

- Papasakok apie save, savo pomėgius ir kodėl nusprendei būti savanoriu.
- Pateik keletą pavyzdžių, kaip skiriasi tavo kalba organizacijoje nuo kalbos su draugais? Kaip manai, kodėl?
- Kaip sekasi išreikšti save, savo jausmus, pasakoti istorijas savo gimtąja kalba? Pabandyk kuo tiksliau išreikšti, kaip dabar jautiesi.

PAPILDOMI

- Kaip prisistatei savo organizacijoje? Kas daro prisistatymą įdomiu?
- Kokiais žodžiais į tavo prisistatymą reagavo kolegos?
- Pastebėk, koks žodis vartojamas organizacijoje, kurio reikšmės nesupranti? Surask jo apibrėžimą. Kuo svarbu suprasti žodžių reikšmes?
- Kokius mandagumo žodžius girdi dažniausiai savo organizacijoje? Kaip jie keičia žmonių santykius?
- Ką savo kalboje norėtum stiprinti, plėtoti? Kaip tai gali daryti? Kuo tau tai bus naudinga?



SKAITMENINIS RAŠTINGUMAS

PAGRINDINIAI

- Kaip radai informaciją apie projektą? Kaip supratai, kad tai patikima informacija? Kaip gali atpažinti patikimą informacijos šaltinį ir nepatikimą?
- Kaip socialinius tinklus internete naudoja Tavo organizacija? Kokiais tikslais? Kaip vertini jų panaudojimą? Kokiais socialiniais tinklais naudojiesi dažniausiai Tu? Kokie socialinių tinklų privalumai ir trūkumai? Kam dar galima panaudoti soc. tinklus?
- Kokiomis kompiuterinėmis programomis naudojiesi savanorystės metu? Ką naujo atlieki? (piešimas, maketavimas, darbas su video redagavimo programomis ir pan.) Kuo tai gali būti naudinga Tau ateityje?

PAPILDOMI

- Kaip informacija apie tavo priimančią organizaciją pasiekė tave? Koku būdu kreipeisi dėl savanorystės? Kokį CV ar motyvacinį siuntėi? (ar naudojaisi kokia nors specialia programa?)
- Kaip bendravimas el. Paštu ar žinutėmis skiriasi nuo bendravimo gyvai? Kas padeda sėkmingai komunikuoti skaitmeninėje erdvėje?
- Pastebėk, kaip tavo priimančioje organizacijoje IT technologijos galėtų spręsti kokias nors organizacines, bendradarbiavimo problemas, pagerinti sąlygas ir pan.?
- Kokios informacijos tau trūksta apie organizacijos veiklas ar kokią nors idėją, kurią norėtum įgyvendinti? Kaip ir kur ieškosi informacijos?
- Kokiais informacijos paieškos įrankiais ir nustatymais gali naudotis siekiant greitai ir tiksliai rasti tinkamą informaciją?



BENDRAVIMAS UŽSIENIO KALBA

PAGRINDINIAI

- Pasirink vieną užsienio kalbą, kuria tenka bendrauti priimančioje organizacijoje. Kaip vertintum tos kalbos žinojimo lygį. Gali pasinaudoti Kalbų Pasu: <https://europass.cedefop.europa.eu/editors/lt/lp/compose>

- Kuo ši užsienio kalba gali būti svarbi Tau?
- Kaip elgiesi, jei pritrūksta kokio nors žodžio? Ką galėtum daryti?

PAPILDOMI

- Kokius konkrečiai užsienio kalbos įgūdžius norėtum patobulinti? Suformuluok norimą rezultatą. Kartu su mentoriumi numatykite žingsnius, kaip galima to siekti. (apie ką bendrauti su užsieniečiu/ parašyti tekstą/ parengti užsiėmimą kartu su užsieniečiu ir pan.)
- Kaip sekasi stiprinti norimus įgūdžius? Su kokiais sunkumais susiduri? Kaip vertini savo pažangą? Kas padeda plėtoti kalbą labiausiai?
- Kaip keičiasi Tavo požiūris į kalbą? Kokius skirtumus pastebi tarp gimtosios ir užsienio kalbos?



GEBĖJIMAI MOKSLO IR TECHNOLOGIJŲ SRITYSE

PAGRINDINIAI

- Su kokiomis praktinėmis problemomis susidūrei savanoriaujant? Kaip sprendei? Kokie įgūdžiai labiausiai praverė? Kokius įgūdžius labiausiai sustiprinai?
- Kokiais neįprastais įrankiais/priemonėmis tenka naudotis savanoriaujant? Ko išmokai? Kur galėsi tai pritaikyti? Pagalvok apie kitokį tos priemonės ar įrankio panaudojimo būdą?
- Kas tau yra kūrybiškumas? Kaip manai, kas labiausiai skatina, ugdo kūrybiškumą? Kada teko ieškoti naujo sprendimo Tavo priimančioje organizacijoje? Kaip sekėsi? Kas padėjo?

PAPILDOMI

- Papasakok, kaip supranti, kas yra matematiniai gebėjimai ir pagrindinės mokslinės žinios? Kaip manai, kada projekte naudojai matematinius įgūdžius?
- Papasakok, kada naudojai loginį mąstymą? Kuo tai praverė?
- Kokius įgūdžius šioje srityje norėtum stiprinti labiausiai? Kaip tai gali daryti?
- Kokias mokslines žinias apie pasaulį panaudoji projekte dažniausiai? (fizikos dėsniai, chemija, žmogaus elgsena ir pan.) Kaip gali plėtoti šias žinias? Kuo tai gali praversti čia ir gyvenime apskritai?
- Kokius metodus taikai dirbant su tikslo grupe? Kaip gali metodus pagerinti? Kas dar padėtų dirbti efektyviau ir lengviau? Kur gali ieškoti apie tai informacijos?



KULTŪRINIS SĄMONINGUMAS IR RAIŠKA

PAGRINDINIAI

- Į kokius kultūrinius reiškinius įsitraukei savo priimančioje organizacijoje (šventės, renginiai ir pan.). Ką iš tos patirties gali papasakoti, kas žmonėms organizacijoje svarbu? Kas svarbu tau?
- Iš šios patirties, kuo galėtum papildyti savo supratimą apie tai, kokia yra lietuvių kultūra? Ką papasakotum žmogui iš kitos šalies, kad jis pasiruoštų atvykti ir sėkmingai pritapti tavo priimančioje organizacijoje?
- Kokiais būdais gali pateikti savo idėjas, mintis, požiūrius, kad kitiems būtų lengviau suprasti ir priimti?

PAPILDOMI

- Pabandyk apibūdinti, kaip supranti, kokia yra tavo priimančios organizacijos kultūra? Kokios yra organizacijos vertybės? Ar jos sutampa su tavo vertybėmis?
- Palygink šios organizacijos elgseną su kokios nors kitos tau žinomos organizacijos – kuo skiriasi santykiai, elgesio normos, darbo principai? Kodėl?
- Papasakok, kokius įgūdžius turi, kurie tau padeda išreikšti save, savo mintis ar požiūrį? Kokius norėtum stiprinti?
- Pastebėk, kurios normos organizacijoje tau kelia nepatogumų? Kaip reaguoji?
- Ar yra žmonių organizacijoje, kurių vertybės labai skiriasi nuo tavųjų? Kaip tai vertini ir kaip reaguoji?

Daugiau informacijos galima rasti čia:

- N. Kurapkaitienė „Darbo su savanoriais pagrindai“ <http://ebooks.mruni.eu/pdfreader/darbo-su-savanoriais-pagrindai>
- „Meant to be a mentor“ https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1300/2015%20EVS%20Meant%20%20be%20a%20Mentor.pdf
- Rosenberg M., 2000. „Bendraukime be pykčio : nuoširdus kalbėjimas“. Kaunas : Šviesa (http://www.nonviolentcommunication.com/pdf_files/4part_nvc_process.pdf)

Priimančių organizacijų patirtys:

- Palemono vaikų dienos centras: <https://www.youtube.com/watch?v=38WZzWU6Orw>
- Laipiojimo klubas VŠĮ „Miegantys drambliai“ <https://www.youtube.com/watch?v=xfD0DfJ4k4I>