

A photograph of two young women in a field, blowing white powder at each other. The woman on the left has brown hair, a colorful headband, and a purple top. The woman on the right has blonde hair and a green top. Both have white powder on their faces and hands. The background is a bright, slightly blurred outdoor setting.

**DARBO SU JAUNIMO GRUPĖMIS VADOVAS**  
**NEFORMALIOJO UGDYMO PRAKTIKA LIETUVOJE**

Ž.Gailius, A. Malinauskas, D. Petkauskas, L. Ragauskas



**DARBO SU JAUNIMO GRUPĖMIS VADOVAS**  
**NEFORMALIOJO UGDYMO PRAKTIKA LIETUVOJE**

Ž.Gailius, A. Malinauskas, D. Petkauskas, L. Ragauskas

UDK 316.3-053.6(474.5)  
Da304

ISBN 978-609-429-024-4

Knygos autoriai: Ž.Gailius, A. Malinauskas, D. Petkauskas, L. Ragauskas  
Viršelio nuotraukos autorė: Eglė Kryžanauskaitė  
Knygos dizainerė: Vaiva Kovieraitė

Knyga buvo išleista, bendradarbiaujant šioms institucijoms: VšĮ „Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūrai“, Jaunimo reikalų departamentui prie LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacijai.

**„Šis leidinys yra dalinai finansuojamas remiant Europos Komisijai. Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį, todėl Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį jame pateikiamos informacijos naudojimą“.**





# TURINYS

<b>VIETOJ ĮVADO</b> .....	<b>9</b>		
Knygos logika .....	10		
<b>1. KĄ NAUDINGA ŽINOTI PRIEŠ PRADEDANT DIRBTI</b> .....	<b>13</b>		
1.1. Kas „kiša“ rankas prie jaunimo? Dabartinė jaunimo politikos situacija Lietuvoje .....	13		
Darbo su jaunimu veikėjai .....	14		
1.2. Jaunų žmonių pasaulis – iššūkiai ir iššūkiai .....	16		
Jaunas žmogus – jis pats .....	19		
Tapatumo paieška – pagrindinė šio etapo užduotis .....	21		
1.3. Ypatingas bendraamžių grupės vaidmuo .....	21		
1.4. Orientacija į jaunų žmonių gyvenamąjį pasaulį .....	22		
1.5. Išlaisvinantis darbas su jaunimu .....	24		
Ką reiškia emancipacija? .....	24		
Ko siekiame? .....	24		
1.6. Kaip siekiame? Arba – kas gi yra tas neformalusis ugdymas? .....	26		
Neformaliojo ugdymo tikslai ir uždaviniai .....	26		
Neformaliojo ugdymo principai .....	27		
1.7. Profesinė kompetencija ir laikysena .....	29		
Santykio reikšmė darbe su jaunimu .....	32		
Dirbančiojo su jaunimu ir jaunimo santykis – lygiaverčiai partneriai? .....	33		
1.8. Bendravimas – santykio užmezgimo ir palaikymo pagrindas .....	36		
Apie bendravimą kaip reiškinį .....	37		
Žinios kvadratas .....	39		
1.9. Darbas su grupe .....	41		
Tai kas ta grupė? Kam su ja dirbti? .....	41		
Grupės raidos fazės .....	42		
Vadovo vaidmenys ir laikysena grupės atžvilgiu .....	47		
<b>2. NEPAMIRŠKIM IR SAVĘS.</b>			
<b>Dirbančiųjų su jaunimu įrankių aštrinimas</b> .....	<b>48</b>		
2.1. Dirbančiojo su jaunimu mokymasis mokytis .....	48		
„Mokymosi interviu“ .....	49		
2.2. Esminių savybių modelis .....	52		
2.3. Intervizija .....	54		
<b>3. KĄ NAUDINGA ŽINOTI DIRBANT</b> .....	<b>57</b>		
3.1. Patirtinis mokymasis .....	57		
3.2. Mokymosi (kaitos) zonos .....	62		
3.3. Mokymasis mokytis .....	63		
3.4. Į temą nukreipta tarpusavio sąveika (TZI) .....	66		
3.5. Transakcinė analizė .....	67		
3.6. Aktyvus dalyvavimas .....	68		
3.7. „Komandiškumo“ ugdymas dirbant su jaunimu .....	71		
<b>4. KIŠENĖMS: Metodai ir žaidimai</b> .....	<b>76</b>		
4.1. Žaidimų pedagogika ir neformalusis ugdymas .....	76		
4.2. Metodų naudojimas dirbant su jaunimu .....	76		
4.3. Aptarimų vedimas .....	78		
4.4. Metodų rinkinys .....	80		
4.5. „Laužyti ledus“, apšilti .....	80		

„Nuo 1 iki 20“	81	„Kamuoliukas“	100
„Užuosk“	81	„Dvikojės kėdės“	101
„Keičiasi tie ...“	82	„Virvė ir karabinas“	101
„Susipynusios rankos“	82	„Stebuklinga lazdelė“	102
„Lietus miške“	83	„Šokolado upė“	103
„Drakonas ir skydas“	84	„Monstriukai“	104
„Skarelių tinklinis“	84	„Skaičiuotuvai“	105
„Juoko grandinė“	85	„Skraidantys kiaušiniai“	106
4.6. Įsiminti vardus	85	„Rombai“	107
„Atminties gyvatė“	85	„Akli trikampiai“	108
„Vardas ir judesys“	86	„Virvė“	109
„Vardų kamuoliukas“	86	„Kada įvyks renginys?“	110
„Greičiau sakyk vardą“	87	„Voratinklis“	112
„Šluotos kotas“	87	„Surasti medį“	114
4.7. Susipažinti	88	„Pamaitink alkaną draugą“	115
„Atomai ir molekulės“	88	4.10. Suteikti ir priimti grįžtamąjį ryšį	116
„Vardai ant kortelių“	89	„Spalvų ratas“	116
„Vardas ir gyvūnas“	89	„Kodėl vertas?“	116
„Apie save“	90	„Grupės reakcijos“	117
„Niekad negali žinot ...“	90	„Gerbiu - pasitikiu“	118
„Dosjė“	91	4.11. Dirbti pasirinkta tema	119
„Surink parašus“	92	„Idėjų mugė“	119
„Interviu“	92	„Keturi kampai“	120
„Lapas ant galvos“	93	„Redakcijos posėdis“	122
„Siluetai“	94	„Skaidrių meditacija“	123
„Oro balionai“	95	„Atrask Europą“	123
„Medukas“	95	„Pasaulio kavinė“	124
4.8. Pasitikėti savimi ir kitais	96	„Kolegų konsultacijos“	125
„Pakelti akmenį“	96	4.12. Gilintis į save	126
„Pasitikėjimo ratas“	97	„Gyvenimo linija“	126
„Sūpuoklės“	98	„Gyvenimo traukinys“	128
„Ėjimas debesimis“	99	„Grupės vaidinimas“	129
4.9. Bendrauti ir bendradarbiauti	100	„Kaukės“	130



„Asmeninis tobulėjimo planas“ .....	132
4.13. Reflektuoti ir įsivertinti .....	132
„Žaibai“ .....	133
„Barometras“ .....	134
„Raktukai“ .....	135
„Vandeniukas“ .....	136
„Laiveliai“ .....	136
„Įvertinimo kreivė“ .....	137
„Asociacijų paveikslėliai“ .....	137
„Penki pirštai“ .....	138
„Nupiešk jausmą“ .....	138
„Raudų siena“ .....	139
„Džiaugsmo alėja“ .....	139
„Grupės piešinys“ .....	140
„Lagaminai“ .....	141
4.14. Atsisveikinti ir užbaigti grupės darbą .....	142
„Tu tai padarysi“ .....	142
„Atsisveikinantys taškai“ .....	143
„Murmestiukas“ .....	144
„Aš dabar einu, nes ...“ .....	144
„Linksmoji tvarkytoja“ .....	145
„Trys žodžiai pabaigai“ .....	145
Užrašai .....	146

**5. NAUDOTOS IR REKOMENDUOJAMOS LITERATŪROS SĄRAŠAS .....** 151

**APIE KNYGOS AUTORIOUS .....** 154

**Visą knygoje esančią informaciją griežtai rekomenduojama kuo plačiau naudoti, vartoti ir skleisti atsižvelgiant į:**

1. jokiuose teisiniuose aktuose neapibrėžtą pagarbos autorystei išlaikymo principą.
2. šio vadovo vartotojo atsakingą požiūrį į teorijos taikymą ir metodų panaudojimą.

# VIETOJ ĮVADO



Praėjo daugiau nei 14 metų nuo to laiko, kai buvo išleista A. Mewaldt ir Ž. Gailiaus knyga „Praktinis vadovas jaunimo lyderiams“ (1997), sukūrusi pagrindą jaunimo neformaliojo ugdymo plėtojimui ir žaidimų, atsiprašome, metodų, kaip efektyvių asmeninio ir socialinio ugdymosi priemonių, naudojimui darbui su grupe Lietuvoje. Knyga buvo išleista lietuvių, latvių, estų, anglų, rusų, vengrų kalbomis.

Ši knyga – minėtos knygos prototipas. Pirminė mūsų idėja buvo A. Mewaldt ir Ž. Gailiaus knygą papildyti ir pakartotinai išleisti. Tačiau supratome, jog to, kas praeitame tūkstantmetyje buvo sukurta, nūdienoje jau nepakanka. Darbo su jaunimu sektoriuje atsirado nauji reiškiniai, naujos struktūros, pvz., Jaunimo reikalų departamentas (toliau – JRD) prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SADM), Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra (toliau – JTBA), Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacija, jaunimo reikalų koordinatoriai; naujos sąvokos – neformalusis ugdymas ir toks pats švietimas, atviras darbas ir t. t.; naujas supratimas – jaunimo veiklą papildė darbas su jaunimu; susikūrė įvairios jaunimo interesams atstovaujanti struktūra, kūrėsi jaunimo organizacijos, klubai, centrai; išsiplėtė neformaliojo ugdymo principais su jaunimu dirbančiųjų ratas.

Nueitas ilgas neformaliojo ugdymo srities kelias: anų laikų jaunimo lyderiai suaugo „suprofesionalėję“, išėjo savų darbų dirbti į Lietuvą ir likusį pasaulį. Pasiliko tie, kurie matė save šioje veikloje. Anų laikų lyderiai dabar vadovauja įvairioms jaunimo ar su juo dirbančioms organizacijoms, organizuoja, veda mokymus, ugdo kitus jaunimo lyderius ir kitus jaunos žmones.

Sparčiai besikeičiant pasauliui mūsų požiūriai į ugdymą taip

pat plėtėsi. Supratome, jog esame sukaukę daugiau patirties, įžvalgų, esame daugiau išmokę, supratę, patobulėję. Tad praeito tūkstantmečio knygos pakartotinas leidimas mums būtų reikšęs nenorą pripažinti pokyčio, nenorą dalintis patirtimi – turbūt būtume sprogę iš neadekvatumo situacijai.

Tačiau nepasikeitė dirbančiųjų su jaunimu darbas „ne šeimoje“, „ne pamokų“, „ne darbo“ metu, asmeninis noras tobulėti ir mąstysena KGB (Kad Geriau Būtų) jaunimui. Dirbdami Lietuvoje ir kitose šalyse, ypač kaimyninėse, matome, kad dirbantieji su jaunais žmonėmis nuolat ieško įvairių atspirties taškų savo tobulėjimui. Dažnai susiduriame su klausimais: Kas yra jaunimas? Kaip jį suprasti? Kaip su juo dirbti? Taip pat dirbantieji su jaunimu dažnai išsako, jog jiems trūksta metodinės literatūros. Šie klausimai ir išsakomas poreikis buvo mūsų atspirties taškas pradedant konceptualizuoti savo patirtį ir „krauti“ ją į šią knygą norint, jog su jaunimu būtų dirbama profesionaliau ir kad šis darbas nebūtų lydimas nuolatinės įtampos.

Kaip sako pats pavadinimas, ši knyga skiriama visiems norintiems tobulėti žmonėms, praktiškai dirbantiems ar pradedantiems dirbti su jaunimu įvairiuose kontekstuose. Šią knygą gali naudoti socialiniai darbuotojai ir pedagogai, neformaliojo švietimo specialistai, sporto treneriai, kultūros darbuotojai, edukologai, auklėtojai, muzikos ir meno mokytojai, kitų profesijų atstovai, tiesiogiai dirbantys su jaunimu ar jo grupėmis. Kai Lietuvoje atsiras (bus įteisintas) „jaunimo darbuotojas“, tikimės, kad ir jis šioje knygoje ras sau ką nors naudingo. Taip pat tikimės, kad ir kiti su jaunimu politika susiję veikėjai – savivaldybių tarybų nariai, administracijos atstovai, jaunimo reikalų koordinatoriai, kitų ugdymo įstaigų specialistai, aktyviai besidomintys darbu su jaunimu – ras sau naudingos medžiagos, vadovaujantis mintimi: „kad būtų lengviau suprasti tuos, kurie dirba su jaunais žmonėmis ir pačius jaunos

žmonės“. Vaizdžiai tariant, veikiančiams jaunimo srityje šis vadovas gali būti pagalba užvedant juos ant kelio ar sutvirtinant profesinę žemę po kojomis.

Siekiant bent iš dalies patenkinti egzistuojančius poreikius, stengėmės pristatyti skirtingus darbo su jaunimu aspektus. Pradedant nuo jauno žmogaus amžiaus ypatumų, bendros darbo su jaunimu situacijos, ir vis labiau fokusuojantis į specifinius darbo su juo aspektus, susijusius su pačiu dirbančiuoju ir jo „profesiniu“ išmanymu bei veikimu<sup>1</sup>. Vadove pristatomos praktikoje reikalingos teorinės žinios ir modeliai, nubrėžiami dirbančiojo su jaunimu specifiniai laikysenos (žodžiu „laikysena“ turima omenyje, elgsena ar pozicija) ir veikimo principai, pateikiami konkretūs instrumentai, padedantys dirbti su savimi ir su jaunimo grupėmis įvairiuose kontekstuose.

Rašydami šį vadovą mes nepretenduojame visapusiškai aprašyti darbo su jaunimu „know how“. Mūsų tikslas – pateikti, mūsų nuomone, bent keletą svarbių (bazinių) darbo su jaunimu aspektų ir tokiu būdu sužadinti tolimesnį dirbančiųjų norą gilintis ir tobulintis šioje srityje. Norėtusi, kad šis vadovas būtų atspirties taškas toliau plėtojant darbo su jaunimu sritį. Savo atsakomybę ir misiją matome tame, kad pristatome tai, kuo patys vadovaujамės ir remiamės; tai, ką esame išmokę, supratę, patyrę, naudoję (ir naudojame) darbe su jaunimu ir su juo dirbančiais asmenimis. Tai, ką perskaitysite, pritaikyti ir naudoti kasdienėje praktikoje paliekame Jums patiems, brangūs skaitytojai. Šiuo atveju jauni žmonės, su kuriais dirbsite, tebūna Jums geriausias Jūsų supratimų pritaikymo indikatorius. Jei jaučiate, kad vadovas nepadeda – meskit jį šalin ir vadovaukitės savo patirtimi, žiniomis ir darbinėmis įžvalgomis.

---

<sup>1</sup> Žodį „profesinis“ specialiai paliekame kabutėse dėl paprastos priežasties – nėra tokios profesijos „dirbantysis su jaunimu“. Tai yra veikla, kurią vykdyti gali plataus spektro profesijų atstovai, įgavę specifinių kompetencijų.

Rašydami neišvengėme, tiksliau, sąmoningai nevengėme subjektyvumo, t. y. rinkome, analizavome, apibendrinome ir pristatome tas praktines įžvalgas, teorijas ir supratimus bei įrankius, kuriais mes vadovaujamės darbinėje praktikoje, jomis tikime, naudojame, pažįstame. Nežiūrint į patirčių ir žinių įvairovę, esančią tarp mūsų pačių, rašydami džiaugiamės atstovaujantys mus, autorius, vienijančiai, niekur juridiskai neįteisintai europinei neformaliojo ugdymo mokyklai.

Ten, kur aprašytos mūsų patirtys ar požiūriai, sakysime „mes“, autoriai.

## KNYGOS LOGIKA

Pirmojoje dalyje „Ką naudinga žinoti prieš pradedant dirbti“ bendrais bruožais aprašomi laikmečio ypatumai, darantys įtaką darbo su jaunimu kontekste, kurių neįvertinti būtų neatsakinga, nes niekas nevyksta vakume. Darbas su jaunimu – neišimtis. Todėl šioje dalyje gilinamasi į jauno žmogaus specifinį amžiaus tarpsnį, išorinius veiksnius, įtakančius jo elgesį ir požiūrius. Po to dėmesys sutelkiamas į darbo su jaunais žmonėmis paskirtį, tikslus ir principus, kuriais vadovaujамasi darbe su jaunimu.

Toliau knygoje aprašoma dirbančiojo su jaunimu profesinė laikysena bei jam reikalingos kompetencijos. Turbūt nereikia ginčytis, kad darbo su jaunimu sėkmę ar nesėkmę nulemia jaunimo ir dirbančiojo su juo specialisto tarpusavio santykis, kuriam šioje knygoje skiriama išskirtinė vieta. Bendravimas yra esminis santykio kūrimo ir darbo įrankis, nuo kurio viskas prasideda. Knygoje trumpai pristatomi bendravimo, kaip reiškinių, dėsniumai bei kaip jis veikia tarpžmogiškuose santykiuose. Toliau žvilgsnis krypta į



dažniausiai pasitaikančią darbo su jaunimu formą – darbą grupėje arba su grupe. Čia trumpai pristatoma grupių teorija, procesas ir dinamika su konkrečiomis nuorodomis, į kurias reikia atkreipti dėmesį skirtingose grupės fazėse.

Skyrius užbaigiamas vadinamąja mokymosi mokytis koncepcija, nukreipta į nuolatinį dirbančiojo su jaunimu tobulėjimą ir „profesinių raumenų“ auginimą. Ši koncepcija atkreipia dėmesį į tai, jog dirbant su žmonėmis, o ypač jaunas, svarbu suvokti, kad mokytis „supratinėti“ save ir aplinką ir iš to mokytis – reikia nuolat.

Antroji dalis „*NEPAMIRŠKIM IR SAVĘS. Dirbančiųjų su jaunimu įrankių aštrinimas*“ yra lyg natūrali praeito skyriaus tęsa, skirta dirbančiojo su jaunimu asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui, kaip vienai iš „savaiame suprantamų“ darbo sudėtinių dalių. Čia aprašyti modeliai padeda analizuoti ir įsivertinti save, savo profesinį veikimą jauno žmogaus ir su juo susijusios aplinkos atžvilgiu.

„*Ką naudinga žinoti dirbant*“ yra trečioji knygos dalis, kurioje sudėti praktiniai darbai su jaunimo grupėmis palengvinantys modeliai ir profesinio veikimo laikysenos (angl. *approach*). Pradedama nuo neformaliojo ugdymo srityje labiausiai paplitusio ir nuolat 100 procentų pasiteisinančio patirtinio mokymosi, kaip esminio mokymosi būdo dirbant su jaunimu, pristatymo. Pateikiamas mokymosi zonų modelis, aiškinantis ugdymąsi skatinančias prielaidas ir sąlygas. Skyrius apie mokymąsi mokytis pristato šios mokymosi kompetencijos prasmę darbe su jaunimu bei metodinius patarimus, kaip tobulinti šią kompetenciją, kuri šviesos greičiu besikeičiančiame XXI amžiuje tampa viena svarbiausių. Dirbant su jaunų žmonių grupe svarbu yra (nu)matyti darbo kryptį, kur link ir kaip judėti su ja. Todėl knygoje pristatomas vienas iš darbo su grupėmis modelių ir įrankių – į temą nukreipta tarpusavio sąveika (vok. *Themenzentrierte Interaktion*, toliau – TZI). Modelio paskirtis – padėti dirbančiajam išlaikyti budrumą ir „teisingiau“ paskirstyti

savo dėmesį, esant vienokiai ar kitokiai situacijai grupėje. Taip pat pateikiamas transakcinės analizės modelis, kaip įrankis, padedantis analizuoti ir geriau suprasti, kas vyksta tarp grupės narių.

Ugdymosi efektyvumas ir pilnavertiškumas priklauso nuo žmogaus savarankiško ir savanoriško įsitraukimo į savo ugdymosi procesą – ši prielaida nagrinėjama skyriuje „*Aktyvus dalyvavimas*“. Atsižvelgiant į realybę ir susiformavusias darbinės tradicijas bei rekomendacijas, su jaunimo grupėmis vienas darbuotojas nedirba. Dažniausiai dirbama komandoje (*o jeigu nedirbama – ilgai netempsit*). Todėl čia ir skiriamas dėmesys specifinei darbo grupėje temai – komandai, atkreipiant dėmesį į komandinio darbo privalumus ir dilemas.

Ketvirtoji dalis „*Kišėnėms: metodai ir žaidimai*“ yra skirta dirbančiojo su jaunimu metodinei kompetencijai tobulinti. Šios dalies pradžioje pristatoma žaidimų pedagogikos koncepcija ir iš jos gimstanti ugdomoji terminologija – metodai, kaip konkretūs „žaidimai“, kurie priklausomai nuo esamos situacijos gali būti naudojami ugdymo tikslais. Kontakto užmezgimui ir ugdomojo bendradarbiavimo santykio palaikymui pateikiami metodai/užduotys/žaidimai, padedantys jaunimo grupėms judėti į priekį, reflektuoti, dirbti aktualiomis temomis. Visa tai dirbantysis su jaunimu gali turėti savo „profesinėse kišėnėse“ ir reikiamu momentu „išsitraukti“ bei panaudoti. Aprašytus metodus galima naudoti įvairiose veiklose: kasdiniame darbe su jaunimu, vietiniuose ir tarptautiniuose seminaruose, mokymuose, jaunimo iniciatyvų, pertraukų, netgi pamokų metu, jei tai padeda jauniems žmonėms įgyti svarbaus patyrimo.

Knygos pabaigoje yra mūsų naudotos ir rekomenduojamos literatūros sąrašas.

## UŽ ŠIO VADOVO ATSIKADIMĄ NORIME IŠREIKŠTI NUOŠIRDŽIĄ PADĖKĄ

Visų pirma jauniems žmonėms, neleidžiantiems liūdėti ir „užsiliūliuoti“, o taipogi varantiems visuomenę į priekį, priverčiant ją reflektuoti; žmonoms ir draugėms už supratimą, kantrybę, palaikančius skambučius ir kotletus; seminarų ir mokymų dalyviams, iš kurių mokomės ir nepaliaujamai mokomės; taip pat visiems nematomo fronto kariams, dirbantiems šventą darbą su įdomiausia visuomenės grupe – jaunimu; A. Mewaldt už pavyzdį ir už tai, kad nubrėžusi neformaliojo ugdymo gaires draugiškai sutiko ir paskatino jas toliau plėtoti; M. Taylorui už nuolatinį „iššūkiavimą“; D. de Vilderiui už patirtinės pedagogikos metodus ir paslaptis; dr. A. Deltuvai už pionierišką drąsą ir įkvėpimą; išskirtinai dėkojame Jaunimo reikalų departamentui prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūrai, jog „metėsi į pulką“ rengiant šį vadovą (su Jūsų parama mes jaučiamės stipresni), ypatingai – G. Tumosaitei, A. Kviklienei ir R. Jančiauskaitei už komentarus ir grįžtamąjį ryšį; visiems Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacijos nariams už pokalbius apie Jaunimo neformalųjį ugdymą pastaruosius 14 metų; UNIQUE tinklui už įkvėpimą ir mokymąsi mokyti; visiems mūsų mokytojams: P. Freire, D. Charmsui, C. Rogersui, R. Cohn, A. Boaliui už laikyseną; MC už maištavimą; Beatai Tvarijonavičienei už kūrybinę erdvę; P. Godvadui, be vienos minutės daktarui, už konteksto praplėtimą ir bendrus nuolatinis supratinėjimus bei esmines savybes; A. Kučikui, Lietuvos darbo su jaunimu patriarchui; akademeinei bendruomenei už toleranciją; patiems sau, kad pagimdėm ir kad nesustotumėm.

*Žilvinas, Artūras, Laimonas ir Donatas*  
*Autoriai*

# 1. KĄ NAUDINGA ŽINOTI PRIEŠ PRADEDANT DIRBTI

## 1.1. KAS „KIŠA“ RANKAS PRIE JAUNIMO? DABARTINĖ JAUNIMO POLITIKOS SITUACIJA LIETUVOJE

Kalbant apie darbo su jaunimu sritį, negalime neatsižvelgti į aktualų, su jaunimo interesais susijusios politikos, kitaip – jaunimo politikos, kontekstą bei susidariusią situaciją. Jaunimo politiką galima apibūdinti kaip sistemų ir priemonių visumą, siekiančią kuo palankesnių sąlygų asmeninei jauno žmogaus brandai ir sėkmingai integracijai į visuomenę. Šalia paties jauno žmogaus ir jo šeimos, jaunimo politika apima įvairias, jaunų žmonių situaciją ir socializaciją įtakojančias, struktūras. Šiuolaikinė jaunimo politika plėtojama dviem pagrindinėmis kryptimis: 1) **jaunimo interesų užtikrinimas atskirose viešosios politikos srityse** – švietimo ir mokslo, kultūros, sporto, darbo ir užimtumo, būsto, sveikatos apsaugos ir kitose srityse; 2) **darbo su jaunimu, kaip specifinės jaunimo politikos srities**, plėtra. Praktikoje abi kryptys viena kitą papildo ir pinasi.

Šiandien galima pasidžiaugti, jog kiekviena iš viešosios politikos sričių – socialinė, švietimo, kūno kultūros ir sporto, kultūros, aplinkosaugos – skiria tam tikrą dėmesį ir finansavimą jaunimui, jo kryptingam įvairiapusiam užimtumui, problemų sprendimui ir

įvairių galimybių užtikrinimui. Kiekviena sritis turi savo prioritetus, niuansus, veikiantį mechanizmą. Galima būtų ginčytis, ar jų dėmesys jaunimui yra pakankamas ar ne, ar siūlomos priemonės yra efektyvios ir aktualios pačiam jaunam žmogui, tačiau tai nėra šios knygos tikslas. Svarbu, kad dėmesys jaunimui skiriamas. Pagrindinis sunkumas, kurį norisi paminėti, neleidžiantis kokybiškai ir integruotai vystyti darbo su jaunimu, yra tai, kad kol kas dėl įvairių priežasčių bendradarbiavimas tarp šių sričių nėra efektyvus, kiekviena sritis veikia gana savarankiškai. Jaunimo reikalų departamento prie SADM, Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos ar jaunimo reikalų koordinatorių savivaldybėse pastangų nepakanka stiprinti integruotą jaunimo politiką tarpinstitucinėje, tarpžinybinėje perspektyvoje. Vietiniame lygmenyje jaunimui atstovaujanti struktūra dėl įvairių priežasčių taip pat nepajėgia atstovauti jaunimo ir organizacijų, dirbančių su juo, poreikiams. Svarbu paminėti, kad kol kas jokia oficiali institucija neatstovauja dirbančiųjų su jaunimu interesams. Tą iš dalies daro Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacija, tačiau tik tais klausimais, kurie liečia darbo su jaunimu turinio ir veikimo kokybę.

Žvelgiant optimistiškiau norisi akcentuoti, kad jaunimas yra matomas visose viešosios politikos srityse. Plėtojant jaunimo politiką, o ypač darbo su jaunimu sritį, ypatingas pastangas deda Jaunimo reikalų departamentas prie SADM. Besiplečiant darbo su jaunimu sričiai, įsitvirtinant atviram darbui su jaunimu ir dėl to besisteigiant atviriems jaunimo centrams ir erdvėms, kuo toliau, tuo labiau pradėjo ryškėti „profesionalo“, dirbančio su jaunimu, poreikis ir svarba, nes dirbantieji su jaunimu susiduria su vis didesniais iššūkiais<sup>2</sup>. „Legaliai“ jokia institucija tokių specialistų

<sup>2</sup> Keletas jaunimo darbuotojo dilemų ir kvalifikacijos įvedimo svarba yra aprašyta šios knygos Priede nr. 1, A. Malinausko pranešime „Lenk medį, kol jaunas – subjektyviai objektyvios jaunimo darbuotojo dilemos jauno žmogaus atžvilgiu“, skaitytame 2008 m. LiJNA ir JTBA organizuotoje konferencijoje „Jaunimo neformalus ugdymas Lietuvoje. Įvairovė, poveikis ir pripažinimas“, vykusioje Vilniaus mokytojų namuose.

neruošia. Tai reiškia, kad iki šiol jaunimo darbuotoju galėjo vadintis ir dirbti bet kas, turintis bent kiek sąlyčio su jaunais žmonėmis.

2009 m. buvo įkurta tarpdisciplininė darbo grupė, kuri rūpinasi jaunimo darbuotoju, kaip pagrindinio kompetentingo specialisto, „instaliavimu“ darbui su jaunimu. Pradedant sąvokos „jaunimo darbuotojas“ apibrėžimui ir baigiant jo funkcijomis, atsakomybėmis, kompetencijomis. 2010 m. JRD užsakymu jaunimo darbuotojų kompetencijų gryninimas vyko rengiant jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodiką, kurią kūrė Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacijos nariai, remdamiesi Lietuvos ir užsienio šalių patirtimi. Metodikos tikslas – turėti kvalifikuotų su jaunimu dirbančių specialistų, vadinamų jaunimo darbuotojais, sistemą. Sistema yra atvira visoms viešosios politikos sritims, t. y., kalbant paprastai, kiekvienas šaltkalvis, dalį savo laiko investuojantis į darbą su jaunimu (pvz., organizuojant savanorišką veiklą ir renginius Pažėraičių kaimelyje), turi galimybę gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą, jeigu jo kompetencijos atitinka sertifikavimo metodikoje keliamus reikalavimus<sup>3</sup>. Vienas svarbesnių aspektų – žmogui kvalifikacija suteikiama būdu *neformalioju*, t. y. ne baigiant studijas aukštosiose mokyklose, o dalyvaujant organizuojamuose kompetencijų tobulinimo renginiuose.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad atsižvelgus į minėtus sunkumus ir dilemas pastaruoju metu yra skiriama daug valstybės dėmesio darbo su jaunimu, kaip atskiros jaunimo politikos krypties (šalia jaunimo veiklos), vystymui ir tobulinimui, pradedant specialistų rengimu. Darbo su jaunimu ateities vizijoje norisi matyti, kad jaunimo darbuotojų rengimo sistema įsitvirtintų ir Lietuvoje darbas su jaunimu būtų vykdomas kvalifikuotų darbuotojų.

## DARBO SU JAUNIMU VEIKĖJAI

Kas tie darbo su jaunimu veikėjai? Jeigu konkrečiai, tai tam tikros institucijos su tam tikrų sričių specialistais. O jei nekonkrečiai, tai vyriausybės ir nevyriausybės organizacijos. O jei išsamiau, tai šioje dalyje trumpai apžvelgsime institucijas ir specialistus.

Svarų indėlį į įvairių su jaunimu susijusių problemų sprendimus įneša jaunimo organizacijos, dažniausiai turinčios asociacijų statusą ir veikiančios vietos, savivaldybių ar nacionaliniu lygmeniu. Jaunas žmogus gali įsitraukti į organizacijų vykdomas programas ir projektus, dažniausiai atitinkančius viešosios jaunimo politikos kryptis: pilietiškumo, demokratiškumo ugdymas, savanorystės propagavimas, verslumo skatinimas, lyderystės ugdymas ir kt. Vyraujantis darbo modelis jaunimo organizacijose yra „jauni žmonės – jauniems žmonėms“, tai reiškia, kad dauguma dirbančiųjų su jaunimu yra iki 29 m. amžiaus. Valstybės lygmeniu šioje srityje dirbantiems netaikomi jokie išskirtiniai kvalifikaciją ar kompetenciją parodantys reikalavimai. Priklausomai nuo veiklos specifiškumo sprendimo teisė – kas tinka dirbti, o kas ne – palikta pačioms organizacijoms. Tai gali būti žmonės, turintys socialinių, tikslųjų, humanitarinių ar kitų mokslų aukštąjį išsilavinimą. Taip pat kelias dirbti su jaunimu nėra užkirstas ir dar nebaigusiems ar nepradėjusiems studijuoti aukštųjų mokslų.

Yra institucijų, dirbančių „specialistai – jaunimui“ principu. Praktikoje jos dažniausiai sutinkamos „jaunimo tarnybų“ pavidalu. Pagrindinis jų tikslas yra teikti aiškiai įvardintas specializuotas paslaugas: informacines, konsultacines, psichologines, profesinio orientavimo, darbo paieškos ir kt. Dažnai tokio tipo institucijos veikia kaip jaunimo organizacijos – čia taip pat buriasi aktyvesnis, ieškantis galimybių jaunimas, orientuojamasi į anksčiau minėtas temines sritis. Su jaunimu dirbančių organizacijų formų yra ir daugiau, tačiau jas apibrėžti yra sunku dėl nepakankamo teisinio

<sup>3</sup> Visą sertifikavimo metodiką galima rasti internetinėje svetainėje [www.jrd.lt](http://www.jrd.lt)

pagrindo ir aiškios sistemos neturėjimo, kadangi praktikoje įvairios darbo su jaunimu formos yra susimaišiusios.

Šiuo metu gana sparčiai stiprėja darbo su jaunimu forma – atviro darbo su jaunimu centrai (atviri jaunimo centrai), kurių tikslas yra pasiekti ir dirbti su „neorganizuotu“, „laisvuju“ jaunimu ir siūlyti „žemo slenkščio“ paslaugas. „Žemas slenkstis“ reiškia, kad jauniems žmonės nėra keliami jokie reikalavimai ir nėra jokių kriterijų, ribojančių jaunų žmonių galimybes įsitraukti į veiklas ar jas inicijuoti. Netgi atvirksčiai, stengiamasi dirbti su jaunimu, su kuriuo kiti nenori „prasidėti“. Tokiuose centruose dirba socialinius-pedagoginius mokslus baigę specialistai, dažniausiai vadinami jaunimo darbuotojais<sup>4</sup>.

Dar vienas jaunimo veiklos būdas – jaunimo iniciatyva – yra įgyvendinamas savarankiškai, t. y. „jaunimas – pats sau“ principu. Taip jauni žmonės turi galimybę generuoti idėjas, įgyvendinti svajones ir kurti projektus be arba su minimalia suaugusiųjų pagalba. Inicijavimas skatina ir palaiko nevyriausybines organizacijas ir religines bendruomenes, neformaliojo švietimo, kultūros ir sporto mokymo įstaigas.

Visose srityse dirbantiems asmenims pridėtinę vertę kuria neformaliojo ugdymosi ir mokymosi patirtis. Ši veiklos forma yra labai populiarai jaunų žmonių tarpe. Prie jos populiarumo stipriausiai prisidėjo Europos Komisijos buvusi programa „Jaunimas“ ir dabartinė programa „Veiklus jaunimas“, kurią Lietuvoje administruoja Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra.

Anksčiau minėtose formose ir būduose į veiklą dažniausiai būna aktyviai įtraukiami arba įsitraukę savanoriškais pagrindais veikiantys asmenys, kurie dirbantiems su jaunimu tuo pačiu metu

yra ir resursas, ir atskiro dėmesio bei palaikymo reikalaujanti tikslinė grupė. Savanoriais gali būti ir jauni, ir suaugę žmonės. Be jų darbo su jaunimu situacija būtų dar (graudžiai) „linksmesnė“.

Nepriklausomai nuo veikimo formos, visi veikėjai, išskyrus jaunimo iniciatyvų vykdytojus, turi tam tikrą standartinį, nevyriausybines organizacijas apibrėžiantį juridinį statusą, kurį besikuriančios įstaigos laisvai gali pasirinkti pagal Lietuvos Respublikos galiojančius įstatymus. Dažniausi naudojami juridinį statusą turinčios formos: viešosios įstaigos (įvairūs jaunimo centrai ar kitokios su jaunimu dirbančios įstaigos), asociacijos (jaunimo ar jo interesams atstovaujančios organizacijos), labdaros-paramos fondai (specializuotas paslaugas jaunimui teikiančios įstaigos). Juridinis statusas suteikiamas nepriklausomai nuo to, po kurios viešosios politikos sparnu kuriasi įstaiga.

Tokia tvarka turi ir savų pliusų, ir minusų. Pagrindinis privalumas – priklausomai nuo veiklos galima laisvai rinktis juridinį statusą. Pagrindinis trūkumas – tarp jaunimo veiklos srityje veikiančių įstaigų sunku įžvelgti specializaciją, t. y. ką konkrečiai jos veikia. Dėl neišgrynintų darbo su jaunimu formų, susipainiojusių savo juridiniuose statusuose, labai sunku pamatyti, kuo organizacijos viena nuo kitos skiriasi ir kuo yra panašios.

Šis neaiškumas daro lemiamą įtaką toliau plėtojant darbo su jaunimu sritį, nes organizacijos dėl vyraujančio jų finansavimo mechanizmo tarpusavyje konkuruoja, dažnai mažame teritoriniame vienetė susikūrusios įstaigos dubliuoja veiklas. Tai apsunkina paslaugų įvairovės ir žmogiškųjų išteklių efektyvesnį (o tuo pačiu ir ekonomiškesnį) paskirstymą, darbo su jaunimu kokybės gerėjimą ir profesionalumo augimą šioje srityje.

Kryptingiausiai ir aiškiausiai šioje situacijoje kuriasi bei plečiasi atviri jaunimo centrai, turintys koncepciją ir savo veikimo principus, o taip pat pastaruoju metu sulaukiantys vis didesnio valstybės dėmesio.

<sup>4</sup> žr. Atvirų jaunimo centrų ir erdvių koncepciją, patvirtintą Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2010 m. balandžio 7 d. įsakymu Nr. 2V-38-(1.4); psl. 6.



Nepaisant minėtų sunkumų yra daug viltį keliančių dalykų, o svarbiausia, dauguma žmonių, dirbančių su jaunimu, nuolat tobulinasi, ugdo kompetencijas, gilina žinias tam, kad galėtų vienokiame ar kitokiame kontekste profesionaliau dirbti. Taip pat, jaučiasi noras ir poreikis tobulėti, o tai yra džiugus faktas, nes, kaip bebūtų, net ir darbui su jaunimu reikia išmanymo. Mūsų interesas – pagelbėti žmonėms, norintiems kokybiškiau dirbti su jaunais žmonėmis ir save tobulinti šioje srityje.

## 1.2. JAUNŲ ŽMONIŲ PASAULIS – IŠŠŪKIAI IR IŠŠŪKIAI

Prieš pradėdant kalbėti apie jaunus žmones svarbu paminėti, kad jaunų žmonių, kaip vienareikšmiškai apibrėžiamos grupės, nėra! Skamba provokuojančiai, tačiau, jei pažvelgtume atidžiau, galėtume remtis ir „jaunimo atsiradimo“ istorija, ir skirtingose šalyse skirtingai apibrėžiamomis sąvokomis „jaunas žmogus“, ir psichologijos raidos įžvalgomis, ir sociologine modernios visuomenės analize. Neturime tikslo šioje knygoje visa tai išsamiai apžvelgti, nes gautūsi atskirta knyga, tačiau į keletą tendencijų norisi atkreipti dėmesį.

Jaunimas, kaip specifinė amžiaus grupė, „atsirado“ XIX a. pabaigoje, vadinamoju industrializacijos laikotarpiu. Iki tol pasaulyje egzistavo „vaikai“ ir „suaugę“. Vaikai suaugdavo kartu su tėvais dirbdami fabrikuose, nes reikėdavo užsidirbti pragyvenimui, aukštesniųjų visuomenės klasių atžalos turėdavo savo elgesiu, bendravimu ir apranga „mėgdžioti“ suaugusiuosius ir laikytis jų sukurtų normų bei taisyklių. Įvairiose kultūrose vaiko perėjimas į suaugusiojo vaidmenį buvo lydymas įvairių ritualų, kurie šiais laikais stebimi „primityviose“ kultūrose. Perėjimas priklausė ne nuo

individualaus elgesio ir brandos, o nuo egzistuojančių visuomenės normų ir taisyklių.

Tik įvedus privalomojo mokslo tvarką vaikams, sulaukusiems tam tikro amžiaus ir turintiems mokytis iki tam tikro amžiaus tam tikrus dalykus, pradėjo ryškėti „jauno žmogaus“, kaip specifinės visuomeninės grupės, kontūrai. Ši grupė neišvengiamai pradėjo reikalauti atskiro dėmesio, nes buvo pastebėti ir pradėti vertinti ne tik kintančio kūno, bet ir mąstysenos bei elgesio pokyčiai.



Sąvoka „jaunimas“ žymėjo būseną „niekieno žemėje“ – tarp vaikų ir suaugusiųjų pasaulio. Pradėjo kurtis užklasinė veikla, užimtumas vaikams ir paaugliams, kuriems mokslas buvo „neįkandamas“. Atsirado žmonių, pradėjusių dirbti su šiuo nauju „socialiniu konstrukt“, pavadintu – „jaunimas“. Su privalomojo mokslo atsiradimu palengva įsibėgėjo ir jaunimo veikla bei darbas su jaunimu.



Jauno žmogaus „atsiradimas“ atsinešė ir amžių iššūkių bei rūpesčių. Iki šių dienų suaugusiems tenka gyventi kartu su jaunimu, ir taip bus visada. O tai, kaip rodo įvairi praktika – nėra lengva. Kad ir kokie laikai bebūtų, vienas iš specifinių jaunystės fenomenų yra – maištavimas. Paradoksali situacija: siekdami suaugti, jauni žmonės pradeda įvairiomis formomis maištauti prieš pačius suaugusius. Suaugusiųjų vertybėms, pažiūroms ir taisyklėms tenka nelengvi išbandymai, nes jauni žmonės jas tikrina ir dažnai griauna (Kažkada marškinėliai buvo apatiniai rūbai, nedemonstruojami viešumoje, tačiau dabar vasarą žmogaus be marškinėlių nesutiksi. Net ir suaugę mielai juos vilki. Taigi, ir suaugę yra linkę perimti dalykus iš jaunimo). Kad ir kokia nepatogi būtų tiesa, tačiau tenka pripažinti, kad taip bus visada. Jaunimas ir toliau savaip ieškos vietos po saule. O mes, ugdytojai, turime šansą jiems padėti to išmokti, net jeigu kartais norisi trenkti galvą į sieną (nebūtinai savo).

Dar kartą pakartosime – jaunimo, kaip vienareikšmiškai apibrėžiamos grupės, nėra. Tai patvirtina ir faktas, jog kiekvienoje šalyje jauno žmogaus amžius apibrėžiamas skirtingai. Apibrėžimą apsunkina dar ir tai, jog yra begalės kriterijų. Pavyzdžiui, Vokietijoje jaunimas teisiškai apibrėžiamas nuo 13 iki 21 metų. Tai yra toks amžiaus tarpsnis, kai žmogus yra traktuojamas kaip „jaunas“ ir jam galioja visi pagalbos jaunimui įstatymai, valstybinė socialinė ir kitokia parama bei paslaugos. Toje pačioje šalyje, psichosocialinės raidos ir fizinės brandos požiūriu vyriškosios lyties jaunimas (vaikiniai) yra apibrėžiamas tarp 14-25 m., o moteriškosios (merginos, jaunos moterys) – tarp 12-21 m. JAV „jaunimas“ vienuose šaltiniuose apibrėžiamas tarp 13-24 m., kituose – tarp 13-19 m.<sup>5</sup>. Čia jaunystės pabaigą žymi galimybė nebelankyti mokyklos, teisė

<sup>5</sup> Iš čia ir kilęs angliškasis žodis „teenager“ (paauglys): „teen“ yra metų nuo 13 iki 19 (thir-teen – nine-teen) trumpinys, „age“ – amžius.

vairuoti automobilį, tuoktis be tėvų leidimo, balsuoti, pirkti alkoholią ir atsakyti už savo nusikaltimus. Lietuvoje jauno žmogaus amžiaus tarpsnis Jaunimo politikos pagrindų įstatyme apibrėžiamas nuo 14 iki 29 metų. Kai tuo tarpu 1996 m. Jaunimo politikos koncepcijoje jis buvo apibrėžiamas nuo 14 iki 25 metų. Kaip matome, Lietuvoje yra panašios tendencijos, kurios vyrauja ir kitose Vakarų Europos šalyse.

Vienijantis faktorius daugelyje šalių yra tai, jog jaunimo amžiaus viršutinė riba tendencingai ilgėja. Dėl nuolatinio technologijų vystymosi, gyvenimo tempo greitėjimo, „individualizacijos“ procesų ir pliuralizmo (nuomonių ir prasmių įvairovės) bei kitų priežasčių tapti suaugusiuoju yra sudėtingiau. Tampa vis akivaizdžiau, jog šiais laikais jaunas žmogus tam tikrus gyvenimo dalykus pasiekia vyresnio amžiaus, t. y. vėliau palieka namus, vėliau baigia mokslus, vėliau pradeda dirbti ir tampa ekonomiškai savarankiškas, vėliau sukuria šeimą ir t. t.



Minėtos tendencijos, aktualūs socialiniai, kultūriniai ir ekonominiai pokyčiai, daro įtaką jaunimo elgesiui, vertybinėms nuostatoms bei mąstymui ir prisideda prie jaunų žmonių vidinės įtampos kūrimo. Čia norisi paminėti keletą Lietuvoje aktualių tendencijų:

- Kinta santykiai tarp kartų. Anksčiau būdavo, kaip tėvai pasako, taip ir reikia daryti. Tėvų žodis būdavo neginčijamas. Vyravo „hierarchinis-kontroliuojantis“ auklėjimo stilius. Dabar, dažniausiai norint atsiriboti nuo praeities, vis labiau įsigali „partneriškas-bendradarbiavimo“ stilius, pasireiškiantis jaunų žmonių nuomonės išklausymu ir atsižvelgimu į ją, įtraukimu į sprendimų priėmimą. Tai taip pat yra rizikinga, ypač, jei pradedama orientuotis ir atsižvelgti tik į jauno žmogaus nuomonę. Didelę įtampą sukelia ir emocinis atsiskyrimo nuo tėvų procesas, kuris yra viena svarbių užduočių šiame tarpsnyje. Jauni žmonės daug anksčiau pradeda „maištauti“, susikuria savo „nepriklausomą“ gyvenimo stilių, tačiau yra „priversti“ gyventi kartu su tėvais, o išsikrausčius – finansiškai vis tiek dažnai yra priklausomi nuo tėvų.
- Jaučiamas tėvų pasimetimas auklėjant savo atžalas. Vis labiau prarandama auklėjimo įtaka ir „teisingo“ auklėjimo modeliai – vis sunkiau vienareikšmiškai atsakyti, kas yra normalu, o kas ne.
- Kinta pačios šeimos struktūros bei modeliai. Atsiranda vis daugiau įvairesnių bendro gyvenimo formų: „skiautinės šeimos“, kai vaikai šeimoje gyvena iš kitų santuokų; dėl globalizacijos procesų padažnėjusios mišrios santuokos; ne santuokoje gimusių vaikų gausėjimas; senelių užimtumas (dažnai dirbantys arba gyvenantys toli ir negalintys prižiūrėti anūkų kaip anksčiau); tėvų migracija į užsieninį, tuo tarpu vaikai auga vieni arba pas senelius.
- Didėja žiniasklaidos ir medijų įtaka – jos tampa galingu elgesio

modelių perteikimo šaltiniu. Žiniasklaida ir medijos priklauso jaunų žmonių gyvenimo kasdienybei kaip ir pietūs ar vakarienė. Televizorius, audiovizualinės medijos, filmai, internetas – išpildo tai, kas priklauso jaunimo amžiaus tarpსniui: orientavimasis į šiandieną, veiksmas, prieštarų sujungimai, ribų peržengimai, fikcijos ir pan. Medijos yra jaunimui tinkanti priemonė išreikšti savo nuostatas ir požiūrius, juos vizualizuoti ir sustiprinti, perteikti kitiems ir tokiu būdu, žvelgiant iš šono, save pažinti. Problemų kyla tuomet, kai tampa sunku atskirti, kur yra medijų sukurta tikrovė, o kur – tikras gyvenimas. Deja, dažnai žiniasklaida, įvairiomis medijomis perteikdama savo vertybines nuostatas ir požiūrius, gerokai prasilenkia su nūdienos ugdymo keliamomis nuostatomis, o tai dar labiau apsunkina jauno žmogaus orientavimąsi, kas teisinga, o kas ne.

- Kadangi didėja prekių ir paslaugų pasiūla, jaunimas, kaip ir likusi visuomenės dalis, tampa vis labiau vartotojiškas. Vartojimas yra susijęs su pinigais. Jei nenori išsiskirti iš minios – reikia turėti pinigų. Jaunam žmogui tai reiškia nuolatinės įtampos buvimą.
- Gerėjant gyvenimo kokybei, didėja ir socialinė atskirtis – kai vieni gyvena geriau, kiti vis labiau skursta. Šis reiškinys verčia ieškoti kitokių pragyvenimo šaltinių ar laisvalaikio praleidimo formų, kurios legaliomis veiklomis dažnai nėra pasiekiamos.
- Didėja alkoholio, tabako ir kitokių narkotinių medžiagų vartojimas. Jaunėja vartotojų amžius, draudžiamos medžiagos yra lengviau prieinamos.
- Dėl įvairių priežasčių didėja nepasitikėjimas ar nusivylimas formalia švietimo sistema, pasireiškiantis mokyklos nelankymu.

Kalbant arba rašant apie jaunimą beveik visada nuskamba žodis „problema“, „jaunimo problemos“, žiniasklaida mirga nuo neigiamos informacijos apie jaunimą. Jauni žmonės visais laikais

laikomi visuomenės problema („Ach, mano laikais toks jaunimas nebuvo...“). Iš kitos pusės žiūrint, išimtimi laikomas tas jaunas žmogus, kuris tenkina, atitinka sąmoningus ar nesąmoningus visuomenės įsivaizdavimus ir reikalavimus, kaip jis turėtų elgtis (pvz., geras yra tas, kuris aktyvus, pilietiškas, kūrybingas, įsitraukęs į jaunimo veiklas, lankantis būrelius ir pan.; o tas jaunas žmogus, kuris „nieko neveikia“, vaikštinėja gatvėmis, išsiskiria išvaizda, turi kitokią nuomonę, ar elgiasi provokuojančiai – patenka į „blogųjų“ sąrašą).

Taigi, pasakymas, jog jaunimas yra problema, bent jau darbo su



jaunimu srityje, neturėtų būti vartojamas (jei būtų mūsų valia – griežtai uždraustumė minėtą žodžių junginį „jaunimas – tai problema“). Tiesa, jaunimas turi savų problemų, būdingų šiam amžiaus tarpсниui, tačiau jis pats – dar ne problema. Remiantis

anksčiau minėtais įtampą keliančiais veiksniais, drįstame teigti, jog jaunimo elgesys yra visuomenėje vyraujančių problemų atspindys ir indikatorius (ledkainio viršūnė). Suaugusiems sunku tai pripažinti, todėl tokiais pasisakymais norima nusiimti atsakomybės našta ir ją perkelti jaunimui. Dažnai susidaro įspūdis, kad visai visuomenei būtų daug patogiau, jei jaunimą, ypač nepaklusnųjį, išsiųstumėme į Marsą, ar bent jau pas Robinzoną Kruzą. Galima prirašyti daug gražių žodžių, koks jaunimas turėtų būti. Tačiau jaunimas yra toks, koks yra. Norint ugdyti jaunus žmones bei padėti jiems integruotis į visuomenės gyvenimą neprarandant jų savasties, pirmiausia turime jaunos žmones pažinti.

## JAUNAS ŽMOGUS – JIS PATS

Kaip galima nuspėti iš ankstesnio skyriaus, jaunimas yra viena jautriausių visuomenės grupių, ir dėl to nereikia ginčytis. Šiame amžiaus tarpsnyje susiduriama su įvairiais pokyčiais – fiziologiniais, kognityviniais, socialiniais. Pagrindinis šio raidos etapo uždavinys yra tapatumo paieška ir formavimasis, susijęs su minėtu emociu (ir fiziniu) atsiskyrimu nuo šeimos, kaip viena iš svarbių užduočių. Tai riba tarp vaikystės, nuo kurios norima atsiriboti, ir dar nepažįstamo suaugusiųjų pasaulio. Tapatumo paieška susijusi su vidinėmis ir išorinėmis įtampomis, kitaip vadinamomis kriziniais fenomenais, ir dažnai lydymomis konfliktais. Jaunystės periodas pasižymi noru greitai suaugti, t. y. turėti tokias pačias teises ir galimybes kaip suaugę žmonės, tačiau neskubėti priimti atsakomybės už „suaugusiųjų“ pasauliui priklausančius įsipareigojimus ar savo elgesio pasekmes. Kaip sakė J. V. Gėtė, jaunystė yra „apsvaigimas be vyno“. Mąstymas yra valdomas norų ir drąsos rizikuoti, neapgalvojant pasekmių. Tai yra amžius, kada norisi eksperimentuoti, išbandyti savo ir kitų ribas, patirti kuo daugiau

įvairių išgyvenimų, dažnai „priklausančių“ suaugusiųjų pasauliui: vartojimas to, kas drausta būnant vaiku, t. y. alkoholis, tabakas, kitos svaiginimosi priemonės, nubudęs seksualinis geismas ir patirtys, bėgimai iš pamokų, naktiniai klubai ir t. t. Potraukii valdomas elgesys. Noras maištauti ir tokiu būdu išsilaisvinti iš autoritetų, iš vaiko pasaulio, noras būti pripažintam, nuolat matyti save dėmesio centre, matyti kaip pasaulis sukasi aplinkui, o tu esi jo ašis, tikėjimas savo jėgomis, kad galima versti kalnus, noras judėti į priekį ir save realizuoti... O tuo pačiu metu – tylus neužtikrintumas, nepastovumas ir netvirtumas, nuolatinė įtampa su vidine priešara tarp noro ir galėjimo, tarp laisvės ir privalėjimo bei priklausomumo.

Visa tai priklauso jauno žmogaus pasauliui. Norime pabrėžti, jog sąrašas čia – tikrai nebaigtinis.



Kaip minėta, jaunuoliai atsiduria „niekieno žemėje“ – tarp vaikystės ir suaugusiųjų pasaulio. Labai sunku atsakyti į klausimą – „kas aš esu“. Jaunuoliui rdomas išorinis paveikslas dažnai neatitinka jo chaotiško vidinio jausmų pasaulio. Kūnas keičiasi: jaunuolis tampa vyru, mergina – moterimi. Seksualumas tampa viena pagrindinių temų. Pirmoji meilė yra stebuklingas įvykis, o jos praradimas – didžiausias skausmas. Tai taip pat profesijos bei studijų pasirinkimo metas, kuomet

keičiasi požiūris į ateitį, o ir mokytis šiuo metu nėra taip jau lengva. Tėvai, mokytojai iš jaunuolių tikisi to, ko jie dažnai negali ir nenori įvykdyti. Dažnai jaunuoliai kartoja: „Kai aš užaugsiu, viską darysiu kitaip!“.

Norint visiškai suprasti paauglio tapatumo raidą, reikia atsižvelgti į daugelio raidos procesų tarpusavio sąveiką: į fizinį brendimą, socialinį patyrimą, kognityvinę raidą. Kartu su vis greitėjančiu brendimu keičiasi ir jauno žmogaus poreikiai. Čia paminėsime keletą, visiems galiojančius, bet toli gražu ne visus jaunimo poreikius ir troškimus. Jie labai priklauso nuo visuomenėje priimtų ar dominuojančių normų bei tendencijų, auklėjimo, gyvenamosios vietos, socialinio statuso ir aplinkos, amžiaus, lyties, bendraamžių grupių. Jaunimui būdingas *pažinimo ir orientacijos (eksperimentavimo)* poreikis. Naujos patirtys įvairiose kasdienybės srityse susijusios su naujų „dirgiklių“ išbandymu, savo galimybių ir ribų pažinimu. Iššūkliai ir išskylančios problemos turi būti sprendžiami nedelsiant. Dažniausiai jos yra susijusios su šeima, mokykla, profesiniu orientavimusi, lytiškumu, laisvalaikio praleidimu. Taip pat atsiranda *socialinio pripažinimo ir saugumo* poreikis, pasireiškiantis įvairių socialinių grupių priklausymui (būreliai, „chebros“, kitos grupės ar institucijos).

Svarbus yra *lygiaverčio santykio su suaugusiais* poreikis. Vienas iš jauno žmogaus uždavinių šiame periode yra atsiskyrimas nuo šeimos. Jis orientuojasi į suaugusiųjų pasaulį, todėl nori būti pripažintas ir siekia, kad su juo būtų elgiamasi kaip su suaugusiu, kad būtų atsižvelgiama į jo nuomonę, požiūrį. Siekia to paties *pripažinimo* kaip ir suaugusieji. Todėl jaunam žmogui yra svarbus lygiaverčio santykio išgyvenimas. Dirbantysis su jaunimu turi daug galimybių šiam poreikiui patenkinti.

Jaunuolio poreikių žinojimas bei orientavimas į juos labai padeda dirbančiajam su jaunimu. Poreikių žinojimas yra šansas „užgriebti“ situacijas ir temas, kurios jaunimą domina arba jam kažką reiškia

bei yra svarbios. Todėl dirbantysis turi būti pakankamai lankstus, nes jauni žmonės gali būti spontaniški ir keisti elgesį, nuostatas, nuomonę. Atsižvelgiant į poreikius, dirbantiems su jaunimu gali pagelbėti šis klausimas: „Kas konkrečiam jaunam žmogui ar grupei šiuo momentu yra svarbu, ir kuo aš galiu būti jam ar jiems naudingas?“. Tokiu būdu dirbančiųjų su jaunimu darbas įgauna ugdomąjį aspektą. Dirbančiajam su jaunimu reikia būti budriam ir nesusipainioti jaunų žmonių norų ar užgaidų su tikraisiais poreikiais.

## TAPATUMO PAIEŠKA – PAGRINDINĖ ŠIO ETAPO UŽDUOTIS

Šiuo metu vyrauja dvi ryškios tapatumo teorijos. Pirmoji yra klasikinė E. H. Eriksono (1968) tapatumo teorija. Jos pagrindinė mintis, jog tapatumas yra vienkartinis veiksnys, jis paauglystės laikotarpiu susikuriamas visam gyvenimui. Kita, modernioji teorija priklauso vokiečių psichologui H. Keuppui, metusiam iššūkį E. H. Eriksono teorijai. H. Keupas teigia, kad žmogaus tapatumas yra tai, kas pastoviai kinta ir formuojasi visą gyvenimą, tačiau labai suintensyvėja paauglystės ir jaunystės laikotarpiu. Šio teorijos pagrindinė mintis, kad tapatumas yra „skiautinis“ – žmogus jį kuria jungiant įvairias patirtis iš skirtingo laiko (darželis, būrelis, darbas, kita veikla), įvairių erdvių, aplinkų (šeima, giminės, klasė, „chebra“), lygindamas ir vertindamas skirtingus kontekstus, kurie kartais būna prieštaringi, todėl keliantys įtampą. Anot H. Keuppo, pasakojimas ir kalbėjimas yra vienas pagrindinių savęs konstravimo instrumentų, padedančių jaunam žmogui atsirinkti „filtruoti“ bei sujungti įvairias patirtis į visumą, siekiant darnos su aplinka ir pasauliu. Todėl svarbi vieta šioje knygoje yra skirta bendravimui, kaip vienam svarbiausiu

dirbančiojo su jaunimu įrankių, šalia visko padedančių formuotis jauno žmogaus tapatumui.

Mes, knygos autoriai, kaip „skiautes“ jungiame ir vieną, ir kitą teoriją, nes jos iš esmės neprieštaruoja jauno žmogaus amžiaus tarpsnio ypatingumui bei jam būdingiems fenomenams.

## 1.3. YPATINGAS BENDRAAMŽIŲ GRUPĖS VAIDMUO

Jauni žmonės dažnai ir noriai buriasi į bendraamžių grupes, „chebras“. Taip jie susitinka su bendraminčiais, besidominčiais tais pačiais klausimais, problemomis, sukuria savo kalbą ir bendravimo formas.

Bendraamžių grupės fenomenas daugelyje visuomenių yra universalus. Jaunų žmonių grupės etniniu ir geografiniu požiūriu gali būti skirtingos, tačiau jos egzistuoja ir Vakarų, ir Rytų šalyse. Nustatyta, kad kuo intensyviau bendraujama su bendraamžiais grupėje, tuo didesnė veikimo už visuomenėje priimtų normų ribų („netinkamas elgesys“) tikimybė. Šis faktas dažnai užgožia bendraamžių grupių svarbą ir privalumus. Ne visada elgesio nukrypimai yra susiję su dalyvavimu tokioje grupėje. Bendraamžių grupė turi tam tikrą poveikį kai kurioms „netinkamo“ elgesio formoms, tačiau, kaip minėta, tam įtaką daro ir kiti socialiniai bei asmeniniai veiksniai.

Draugystė bendraamžių grupėse yra gana pastovi. Merginos labiau negu vaikinai yra linkusios kurti mažas, išskirtines, labiau integruotas grupes. Prisiminus savo jaunystę ir remiantis raidos ypatumų tyrimais, pastebima, kad tarp merginų vyrauja „geriausios draugės“ fenomenas, t. y. bendraamžių grupė tarp merginų gali būti sudaryta iš dviejų narių. Jos pasirinkdamos drauges daugiau

dėmesio kreipia į socialinę padėtį ir daugiau laiko praleidžia kartu. Tuo tarpu vaikinai linkę burtis į didesnius vienetus – „chebras“. Jie, atsižvelgdami į sportinius sugebėjimus arba ypatingus socialinius įgūdžius, gali nekreipti dėmesio į socialinius ar etninius skirtumus. Dažniausiai abiejų lyčių paaugliai draugais pasirenka panašaus socialinio sluoksnio kaimynystėje gyvenančius paauglius.

Paskutiniu metu pastebimos ir kitokios būrimos į grupes tendencijos – nepriklausomai nuo geografinės ir socialinės padėties susidaro jaunimo subkultūros, kurių atstovus vienija tam tikras interesus, pvz., muzikos stilius (hip-hop, punk, techno, emo ir pan.), sportinė veikla (jėgos aitvarai (kaitavimas), frisbee, lindyhop ir kt.), ar kitoks socialinis ar politinis pagrindas (anarchistai, jaunieji baikeriai). Subkultūros pasižymi tapatumą išryškinančia atributika: nešioja tam tikrą šukuoseną, kalba tam tikru slengu ir t. t. Ištikimybė ir priklausymas savo „chebrai“ yra bendros vyraujančios vertybinės sistemos sudedamoji dalis. Tačiau ne tik bendras pomėgis buria jaunus žmones į grupes. Svarbi priežastis yra bendrumo, saugumo jausmas, pajautimas savo vertės, kurią duoda priklausymas didesniai kolektyvui. Apskritai bendraamžių grupės vadovaujasi bendražmogiškais vertybėmis, tik kartais jas realizuoja ekstremaliomis formomis.

Bendraamžiai dažniausiai padeda vieni kitiems užmegzti ryšius su kitos lyties asmenimis ir atlieka vieną pagrindinių vaidmenų lytiniame švietime, tebūnie, kartais ir su ne pačiomis palankiausiomis pasekmėmis.

---

<sup>6</sup> „Vis labiau besisekanti kasdienybė“ (vok. gelingenderer Alltag) – socialinio darbo terminas vokiškai kalbančiose šalyse, priklausantis taip vadinamam į gyvenamąjį pasaulį nukreiptam darbui su jaunais žmonėmis. Juo norima pasakyti, kad darbas su jaunimu prisideda prie jauno žmogaus gebėjimo savarankiškai įveikti kasdienoje atsirandančius vis naujus iššūkius ir dilemas ugdymo. Kasdienybė čia matoma kaip terpė, kurioje jaunas žmogus mokosi gyventi. Ir šis procesas nėra baigtinis (kitai būtu „sėkminga kasdienybė“).

Jaunų žmonių socializacija labai priklauso nuo to, kaip visuomenė vertina bendraamžių grupes. Jei visuomenė sudaro sąlygas paaugliams būti bendraamžių grupėse, tai ji patenkina natūralų jauno žmogaus poreikį. Tokiu būdu neišprovokuojama agresyvi energija. Modernioje visuomenėje jaunimo mados nuolat keičiasi. Svarbu tai pastebėti, matyti, mėginti suprasti ir pripažinti. Esame įsitikinę, jog bet koks jaunų žmonių ugdymas (įtraukimas į visuomenės gyvenimą) įmanomas tik nesmerkiant ir nekritikuojant, o priimant juos tokius, kokie jie yra, neformaliai ir atvirai su jais komunikuojant, nenaudojant išoriškai primestų elgesio taisyklių ir prievartos. Tik tuomet galima padėti jauniems žmonėms įveikti gyvenimo iššūkius.

Ugdomajame darbe su jaunimu svarbu atsižvelgti ir panaudoti bendraamžių grupės fenomeną, nes grupėje jaunuoliai praleidžia savo laisvalaikį, mokosi vieni iš kitų. Tokio pobūdžio mokymasis yra neformalus, bet kartu jis yra labai intensyvus. Išsilaisvinę iš tėvų ir suaugusių įtakos, jauni žmonės nori perimti vis daugiau bendraamžių vertybių.

Taiigi, *darbas su jaunimu – beveik visada (su nedidelėmis išimtimis) yra darbas su jaunimo grupėmis ar įvairiais jų dariniais.*

## 1.4. ORIENTACIJA Į JAUNŲ ŽMONIŲ GYVENAMĄJĮ PASAULĮ

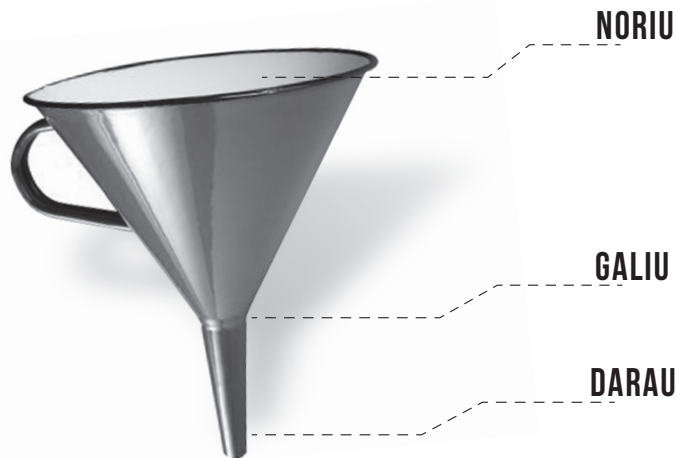
Svarbus darbo su jaunimu atspirties taškas yra jaunuolių fizinis ir simbolinis gyvenamasis pasaulis bei sąryšiai jų socialinėje erdvėje. Matant, kaip jaunas žmogus elgiasi kasdienybėje, yra lengviau ir galima kryptingiau pasirinkti veikimo būdus ir refleksijos pagalba koreguoti elgesį bei prisidėti prie jaunuolio „vis labiau besisekančios kasdienybės“ kūrimo<sup>6</sup>. Įsitraukimas, atsižvelgimas į jaunuolių



gyvenamąjį pasaulį dirbančiajam svarbus yra tuo, kad tai padeda geriau suprasti jį ir jo gyvenimo situaciją. Kaip minėta, jaunimo darbuotojas čia dirba su susidariusiais jaunų žmonių neformaliais socialiniais tinklais, kitaip vadinamais „bendraamžių grupėmis“ ar „chebromis“.

Dirbant ugdomąjį darbą su jaunimo grupėmis, nagrinėjamos temos yra tiesiogiai siejamos su jaunuolių pasaulėžiūra – kuomet jie patys domisi. Taigi temų parinkimas priklauso nuo grupės narių. Su grupe nederėtų elgtis taip, kaip ji nenori, svarbu stengtis teisingai ir rimtai suprasti grupės narius, jų individualius poreikius bei norus. Norai reikėtų vertinti atsargiai, nes grupei vienodai svarbu tiek maloniai paplepti prie arbatos, tiek šnekėtis prie apskritojo stalo su politiku.

Temos formuluojamos kaip atsakymai į klausimus (žr. 1 pav.): Ko aš noriu? Ką aš noriu padaryti drauge su grupe?



1 pav. Piltuvėlio modelis.

Tai nėra lengva, todėl dirbantysis formuluodamas temas visada turi būti metodiškai pasirengęs, turi atsižvelgti į jaunų žmonių tikrovę ir įvairovę (tėvų namai, mokykla, draugų būrys, jaunimo organizacija, bažnytinė-religinė bendruomenė, profesinis išsilavinimas, kultūrinės šaknys, aplinka ir t. t.).

Kai grupei neįdomu („juk viskas yra nuobodu!“), jos nariai nieko negali nuspręsti. Tuomet dirbantysis su jaunimu turi padėti grupei suvokti, kas joje šiuo metu vyksta. Tai galima daryti konfrontuojant su grupe, pateikiant grįžtamąjį ryšį, kuris suteikia galimybę pažvelgti į atskirų grupės narių būsenas ir į procesus grupėje. Nuobodulio priežastys gali būti neišsiaiškinta situacija arba idėjų stoka, nenoras veikti. Susidarius tokiai situacijai, ji turėtų būti įvardijama ir „tematizuojama“. Tai išsamiau aprašoma skyriuje „Darbas su grupe“.

Darbe su jaunimu svarbu pastebėti, kad jaunimas jaunimui nelygus. Jauni žmonės be galo įvairūs. Be to, dar yra merginų ir vaikinų pasauliai, kurie aiškiai skiriasi vienas nuo kito ir auklėjimu (socializacija), ir vaidmenų įsisauganinimu. Šie skirtumai akivaizdūs, mes juos matome. Todėl darbas su jaunimu – tai darbas ir su merginomis, ir su vaikiniais. Tiek merginos, tiek vaikinai nepriklausomai nuo primesto vaidmens įvaizdžio turi turėti vienodas galimybes ugdyti sugebėjimus, atitinkančius jų asmeniškumą.

Viena yra aišku – jauni žmonės yra taip pat žmonės. Kartais jie kitokie nei mes, „suaugę“, bet turbūt tik dėl to, kad MES tapome keistais ir komiškais. To nereikia pamiršti. Be to, kaip matyti, jiems per trumpą laiką būtina išspręsti tiek daug užduočių, kurias galima įvardinti vienu žodžiu – suaugti. Nederėtų visuomenei, kaip kad ji įpratusi, per tam tikrą atstumą iškėlus rodomąjį pirštą komentuoti, ką ir kaip reiktų jauniems žmonėms daryti. Taip pat nederėtų ir mums, jaunų žmonių ugdytojams, jų problemas išspręsti už juos pačius. Tačiau svarbu yra išklausti ir pagelbėti ten, kur jiems tikrai

reikia mūsų pagalbos. Ne kaip „visažinis“ „nieko nežinančiam“. Ne kaip tas, kuris jau galutinai susitvarkė savo gyvenimą ir nuo dabar gali mokyti „teisingai“ gyventi likusį pasaulį ir jaunimą. O kaip ŽMOGUS ŽMOGUI.

Dirbant su jaunimu nereikia su juo dirbti KAIP su žmogumi. Su juo reikia dirbti kaip su ŽMOGUMI. Apie tai – toliau šioje knygoje.

## 1.5. IŠLAISVINANTIS DARBAS SU JAUNIMU

A. Mewald ir Ž. Gailiaus knygoje „Praktinis vadovas jaunimo lyderiams“, išleistoje 1997 metais, aprašomas emancipacinis darbas su jaunimu. Praėjus 15 metų (knyga buvo rašoma 1996 m., surenkant 1994-1995 m. darbo su jaunimu patirtį) matome, kad žodis „emancipacija“ dažnai vis dar svetimas arba suvokiamas pakankamai siaurai. Todėl išsilaisvinimo (emancipacijos) idėją norėtume akcentuoti ir labiau paskleisti jaunimo darbuotojų tarpe, visą skyrių paskirdami išlaisvinančiam darbui su jaunimu. Kai sakome „išlaisvinančiam“, turime omenyje abipusį išsilaisvinimą – tiek jauno žmogaus, tiek dirbančiojo su jaunimu.

### KĄ REIŠKIA EMANCIPACIJA?

Tarptautinių žodžių žodyne *emancipacija* apibūdinama kaip: „atsikratymas prietarų, visko, kas pasenę, konservatyvu; lygiateisiškumo įgijimas“. Tačiau mus labiau domina socialinis-psichologinis emancipacijos apibrėžimas – „*emancipacija veikia prieš socialinę priklausomybę, nelygybę ir neteisėtumą, iš kitos pusės – prieš vidinius psichinius spaudimus, emocinius barjerus bei internalizuotus, neįsisąmonintus autoritetus*“ (Huppertz, Schinzer, 1976).

Emancipacija ilgą laiką buvo vartojama kaip politinė sąvoka, t. y.

„išsilaisvinimas iš priklausomybės ar suvaržymo būsenos“. Prancūzų revoliucijos metu emancipacija buvo vartojama kaip terminas žmogaus teisėms paaiškinti – individo teisėms suteikiamas pranašumas prieš individo įsipareigojimus visuomenei ir valstybei. Todėl emancipacija siekiama visuomenės pokyčių, norint panaikinti vienpusius priklausomumus ir visuomenines privilegijas, įgyti galios dalyvauti demokratinuose procesuose.

Tai reiškia lygias rinkimų teises, lygias išsilavinimo galimybes, dalyvavimą sprendžiant klausimus visuomeninėse ir valstybinėse institucijose ir t. t. Tačiau demokratinų struktūrų nepakanka, nes demokratija priklauso nuo socialinio ir politinio piliečių susitarimo bei įsipareigojimų. Demokratija niekada nėra kažkas statiško – ji nuolat keičiasi, priklauso nuo piliečių veiksmų. Mūsų požiūriu, kiekviena karta turi iš naujo *mokytis* demokratijos.

Mes manome, jog norint būti aktyviu visuomenės nariu reikia *norėti mokytis*, todėl demokratijos mokymosi procese keliami šie klausimai: Ką turi sugebėti pilietis, kad galėtų dalyvauti kuriant demokratiją? Kaip šie sugebėjimai gali būti plėtojami ir internalizuojami, kad taptų savastimi?

Išlaisvinantis darbas su jaunimu mums yra pedagoginis uždavinys, kuriantis ir palaikantis demokratiją. Mes manome, kad tik laisva asmenybė gali kurti laisvą visuomenę. Svarbu suvokti, kad asmenybė, gebančia gyventi demokratinėje visuomenėje, netampama per dieną, perskaičius gerą knygą, išklačius protingo žmogaus paskaitą, išlaikius egzaminą ar gavus pasą. Žmogaus brandai ir asmenybės virsmui būtinas laikas, *procesas*.

### KO SIEKIAME?

Išlaisvinančio darbo su jaunimu prasmė – asmens išlaisvėjimas (išsilaisvinimas).

Išsilaisvinimas iš:

- neargumentuotų išorinių apribojimų, internalizuotų autoritetų ir introjektuotų vertybių (kritinis požiūris ir išmokimas „autoritetams“ pasakyti „NE“);
- vidinių apribojimų (nepagrįstų baimių, nepasitikėjimo, kompleksų).

Išlaisvėjimas link:

- atsakomybės;
- prasmingos saviraiškos.

Išlaisvinančio darbo su jaunimu tikslas – ugdyti sąmoningą ir atsakingą asmenybę, gebančią dalyvauti sprendžiant svarbius visuomenės klausimus.

Uždaviniai:

- išsilaisvinimas;
- įgalinimas;
- sąmoningumo ugdymas.

Atsakomybė, be abejonės, yra pagrindinė emancipacijos sąvoka, papildanti asmeninę laisvę. Imtis atsakomybės – reiškia iš anksto realiai įvertinti savo elgesio padarinius asmeninėje ir visuomeninėje srityje, sąmoningai ir prasmingai organizuoti savo gyvenimą, socialiai įsitraukti (pvz., padėti silpnesniems ar nuskriaustiems, saugoti aplinką, rodyti pilietinę drąsą pasireiškus neteisingumui ir diskriminacijai, dalyvauti kultūriname ir politiniame gyvenime ir t. t.).

Siekiant atsakomybės, būtina pabrėžti du dalykus. Pirma, imtis atsakomybės gali tik turintis stiprų „Aš“ ir sąmoningas individas, nes tik tas, kuris jaučiasi laisvas ir tiki savo jėgomis, gali priimti laisvus ir atsakingus sprendimus savo ir visuotinei gerovei. Antra, atsakomybės prisiėmimas – ilgai trunkantis mokymosi procesas, kuriam reikia realių galimybių dalyvauti sprendžiant kokį nors

klausimą. Jei asmuo patiria, jog į jo sprendimus nežiūrima rimtai, greitai praranda bet kokį džiaugsmą dalyvauti priimant sprendimus. Tai pasakytina ir apie vaikus, ir apie paauglius, ir apie jaunos, ir apie suaugusius bei pagyvenusius žmones. Todėl išlaisvinančiame darbe su jaunimu skiriama labai daug dėmesio *mokymuisi grupėje*, kuris ugdo jaunuolius kaip atsakingas asmenybes. Be to, šis darbas kuria tam tikras sąlygas, kurioms esant jauni žmonės plėtoja ir įgyvendina savo idėjas. *Jie sprendžia*, kas bus daroma ir kas ne. Kadangi tuo pačiu metu veikla įgyvendinama ir grupėje, ir visuomeniniame kontekste, jaunuoliai turi visapusiškai apsvarstyti skirtingus interesus ir nuomones bei rasti konsensusą.

Taigi, jaunimo darbuotojams keliamas iššūkis – išlaisvinti jaunos žmones iš nepagrįstų „iš viršaus nuleistų“ normų, taisyklių, vertybių. Turime ugdyti *kritinį mąstymą*, kad jauni žmonės išsiugdytų įprotį nuolat perklausti: Ar tikrai? Kaip tai susiję su mano patirtimi?

Su tuo susijęs ir dar vienas iššūkis – turime būti nuoseklūs savo mintimis, žodžiais ir savo veiksmais. Kitaip tariant – jauniems žmonėms **NEMELUOTI!** Ir visų pirma nemeluoti sau! Nebandyti savęs apgaudinėti. Vienas iš būdų, kaip save patikrinti – tai prisiminti, kokie MES buvome, kai buvome jauni. Kas mums rūpėjo, kaip mes matėme pasaulį, ko mokėmės vieni iš kitų ir ko mokėmės iš suaugusiųjų. Kaip jautriai pastebėdavome suaugusiųjų melą, apgavystes, dvigubus standartus. Kaip dėl to jautėmės? Kur patirdami neteisybę nukreipdavome savo energiją?

Norime pasiremti asmeninio tobulėjimo ir organizacijų efektyvumo srityse dirbančio S. R. Covey įžvalgomis. Jos sutampa su mūsų siekiais ir mūsų supratimu apie išlaisvinantį, ugdomąjį darbą su jaunimu. S. R. Covey (2004) aprašo išsilaisvinimo idėją pakopomis – nuo *Priklausomybės* link *Nepriklausomybės*; nuo *Nepriklausomybės* link *Tarpusavio priklausomybės* (žr. 2 pav.):

TARPUSAVIO PRIKLAUSOMYBĖ



NEPRIKLAUSOMYBĖ



PRIKLAUSOMYBĖ

2 pav. S. R. Covey išsilaisvinimo idėja.

Šios pakopos būtinos ir jauniems žmonėms, kuriuos ugdome, ir dirbantiems su jaunimu. Siekiame, kad jauni žmonės išsilaisvintų, būtų nepriklausomi, laisvi ir atsakingi, gebėtų spręsti ir veikti savarankiškai, mokėtų atsakyti už savo sprendimus ir veiksmus. Tačiau to nepakanka. Tai tik tarpinis lygmuo palydint juos link *tarpusavio priklausomybės*. Tarpusavio priklausomybė reikalauja didesnio sąmoningumo, platesnio matymo, gilesnio savęs ir kitų suvokimo, mokėjimo orientuotis aplinkoje, gebėjimo atpažinti ir panaudoti galimybes – viso, kas padeda kurti ir palaikyti brandžius, partneriškus santykius bei atveria naujas erdves pilnatvei ir prasmingai saviraiškai.

Dirbantieji su jaunimu, ugdytojai, taip pat turi nueiti „tą patį kelią“. Išsilaisvinti, kad taptų savarankiški, pasitikintys savimi, drąsūs ir veiklūs, tikri jaunų žmonių palydėtojai ir gynėjai. Tačiau norint padėti jauniems žmonėms, juos apginti ir įgalinti, neįmanoma to padaryti be tarpusavio priklausomybės. Neįmanoma atsiriboti nuo išorinio pasaulio ir jį kaip nors ignoruoti. Būtina suvokti kontekstą, kurti ir palaikyti santykius, skatinančius bendradarbiavimą su kitais partneriais, institucijomis, socialiniais tinklais ir sektoriais.

## 1.6. KAIP SIEKIAME? ARBA – KAS GI YRA TAS NEFORMALUSIS UGDYMAS?

Anksčiau iki 2009-ųjų neformalųjį ugdymą (toliau – NU) vadinome jaunimo neformaliu ugdymu (JNU), bet savo darbo praktikoje pastebėjome, kad tie patys tikslai ir principai tinka ir darbui su vaikais bei darbui su suaugusiais. Mūsų supratimas išsiplėtė.

Neformalusis ugdymas – tai kryptinga ugdomoji veikla, padedanti žmogui tapti sąmoninga asmenybe, sugebančia atsakingai ir kūrybingai spręsti savo problemas ir aktyviai veikti savo bendruomenėje.

Todėl ir naudojame NU išlaisvinančiame darbe su jaunimu. NU mes laikome esminiu įrankiu pilietinės visuomenės kūrimui ir stiprinimui. Neformalusis ugdymas – kartu yra įrankis ir švietimo tikslų, ir jaunimo politikos įgyvendinimui. NU prasmė – suteikus reikiamas kompetencijas ne „įkinkyti“ jauną žmogų, ne išsiugdyti jį tam, kad galėtume pajungti organizacijos tikslų įgyvendinimui, bet *išlaisvinti ir įgalinti* – kad jaunas žmogus toliau eitų per visas gyvenimo sritis. Eitų pats ir eitų drąsiai (laisvė + atsakomybė = prasminga saviraiška).

O kur link Jūs, dirbdami su jaunimu, judate?

### NEFORMALIOJO UGDYMO TIKSLAI IR UŽDAVINIAI

Neformaliuoju ugdymu siekiama:

- ugdyti sąmoningą asmenybę, sugebančią atsakingai ir kūrybingai spręsti savo ir bendruomenės problemas, būti aktyvia visuomenės nare bei turinčią būtinas kompetencijas

- prasmingam gyvenimui kurti;
- ugdyti asmens gebėjimą idėjas derinti su žiniomis bei įgūdžiais ir paversti tai kūrybiškais veiksmais nuolat kintančioje aplinkoje;
- didinti visaverčio ugdymo prieinamumą kuo didesniai ugdytinių skaičiui per įvairių metodikų, priemonių ir teikėjų įvairovę.

Neformaliojo ugdymo uždaviniai:

- mokyti kritiškai mąstyti, ugdytis įgūdžius, taikyti juos asmeninėje, visuomeninėje ir profesinėje veikloje;
- sudaryti sąlygas kiekvienam žmogui atsiskleisti, atrasti savo talentus, išbandyti save;
- skatinti atvirumą ir iniciatyvą, sąmoningumą ir savarankiškumą;
- padėti suprasti kintančią aplinką ir formuoti pasaulėžiūrą.

## NEFORMALIOJO UGDYMO PRINCIPAI

Neformaliojo ugdymo principai, kuriuos čia pateikiame – tai nuolatinio „supratinėjimo“, nuolatinės mūsų darbo su jaunimo grupėmis refleksijos rezultatas. Principus suformulavo Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacija, kurios aktyviais nariais esame.

Šie NU principai iš esmės sutampa su bendraisiais darbo su jaunimu principais, pagal kuriuos *savanoriškumas* – bet kokio neformalaus ugdymosi proceso pagrindas. Tik įgyvendinę šiuos principus galime tikėtis jaunų žmonių *sąmoningumo*, *aktyvumo* (*proaktyvumo*), *„dalyvumo“*.

**Savanoriškumas.** Ugdytiniai laisvai renkasi švietimo teikėją ir ugdymo programą, veikloje dalyvauja savo laisva valia, renkasi neformaliojo ugdymo veiklos pobūdį, formą bei trukmę.

**Specifinė aplinka.** Neformalusis ugdymas vyksta specifinėje aplinkoje, kuriai turi būti būdinga tam tikra autonomija (atskirumas), kad asmenys galėtų saugiai eksperimentuoti, išbandyti save be didesnio pavojaus pakenkti sau ir aplinkiniams. Kartu tai turi būti aplinka, kurioje jauni asmenys galėtų imtis *pilnos atsakomybės* už savo veiksmus, bet net nesėkmė ar neteisingas sprendimas neturėtų neigiamų pasekmių, įtakančių visą jaunuolio gyvenimą. Tai yra jaunuoliai turi turėti *galimybę išbandyti save*. Savęs išbandymas leidžia sukaupti daugiau autentiškos patirties, kuri ypatingai reikalinga šiame amžiaus tarpsnyje.

**Aktyvus dalyvavimas ugdymo(si) procese.** Neformaliajame ugdyme dalyvaujantys asmenys rezultatų pasiekia pirmiausia savo aktyvumo dėka. Aktyvumo siekiama skiriant laiko asmeninio patyrimo įvardijimui ir suvokimui; jei reikia, kuriant dirbtines situacijas naujo patyrimo įgijimui; pateikiant teorinę medžiagą aktyviam aptarimui, sudarant sąlygas kvestionuoti, pagalvoti apie pritaikymo galimybes.

**Visumos principas.** Šis principas reiškia visuminį požiūrį į asmenį, ugdymo tikslus ir darbo metodus; neignoruojami nei jausmai, nei protas, nei fiziologija; krepiamas dėmesys tiek į asmenį, tiek į grupę, tiek į temą. Ugdymo metu įgytą patirtį siekiama susieti su tikrove. Neformaliajame ugdyme derinami emociniai, fiziniai, intelektualiniai metodai, užtikrinantys visuminį asmenybės ugdymąsi. Išpažindami NU tikime, jog tik suvokęs savo asmenybės visumą, žmogus tampa nepriklausomas nuo išorinių aplinkybių, viduje stiprus, pasitikintis savimi, priklausomas tik nuo savęs paties, savo norų, gabumų – „savo valios viešpats ir savo sąžinės vergas“, kaip sako mūsų Mokytojas A. Kučikas.

**Mokymasis iš patirties.** Neformaliojo ugdymo procesas yra grindžiamas patyrimu, kuris įgauna prasmę tik tada, kai yra suvoktas

ir įsisažmonintas. Todėl patyrimas yra aptariamas (reflektuojamas) ir įvardijamas, daromos išvados, kurios įprasminamos, jei pritaikomos gyvenime. (Plačiau apie mokymąsi iš patirties žr. Kolbas, D. A., 1983.)

**Atviras ir neformalus bendravimas.** Neformalusis ugdymas yra saugus procesas, kuriame žmogus gali būti savimi, dalindamasis gyvenimo patirtimi, atskleisdamas ir savo silpnąsias puses, nebijodamas suklysti ir pripažinti savo klaidas. Tai erdvė mokymuisi iš savo klaidų, mokymuisi vieniems iš kitų, ugdytojo ir ugdytinio augimui kartu.

**Nekonkurencinės aplinkos kūrimas.** Neformaliojo ugdymo veikla yra erdvė, kurioje vengiama dirbtinės konkurencinės įtampos.

Visuomenės gyvenime tarsi varomoji jėga nuolat pulsuoja konkurencija, nuolat reikalaujama rezultatų (įvykdyti planą, atlikti užduotį). Jauniems žmonėms dažnai užkraunama daugiau negu jie gali pakelti arba norima juos matyti tokius, kokie jie nėra. O kada jiems pabūti tiesiog savimi?

Norėdami pateisinti visuomenės (suaugusiųjų) lūkesčius dauguma jaunų žmonių išmoksta prisitaikyti ir taip išgyventi, tačiau tuo pat metu jie neapkenčia tokios visuomenės ir, kas blogiausia, neturi nei jėgų, nei noro ją keisti. Todėl neformaliajame ugdyme atsakome dirbtinės konkurencijos ir formalios rezultatų kontrolės. Proceso išgyvenimas (patyrimas) čia laikomas jau savaime vertingu ir gali būti traktuojamas kaip rezultatas.

Šis principas leidžia sukurti erdvę, kurioje dalyviai ne lyginami vienas su kitu, bet gali įsivertinti save – kiek kiekvienas pažengė savo užsibrėžtu keliu. Lyginti čia stengiamasi tik save su pačiu savimi – koks aš buvau ugdymosi proceso pradžioje ir koks esu dabar, ugdymosi proceso pabaigoje. Tokio vidinės brandos proceso neįmanoma formaliai įvertinti, nes rezultatai ne visada matosi iš karto, o tik po tam tikro laiko (šis laikas – labai individualus). Todėl

dažnai kalbame ne tik apie NU rezultatus, bet ir apie NU poveikį.

**Į grupės procesą orientuotas ugdymas(is).** Grupė neformaliajame ugdyme tarnauja kaip priemonė, kaip savotiškas visuomenės modelis (mini sociumas). Grupėje mokomasi aiškintis tarpasmeninius santykius, priimti bendrus sprendimus, dalintis darbais ir atsakomybėmis. Grupėje intensyvėja ir individualus ugdymasis.

Vakarų Europos šalyse individualių ugdymosi programų poreikis tendencingai didėja. Lietuvoje kol kas apie tai mažai kalbama, o jeigu kalbama – tai tik apie jaunų žmonių ugdymą(si) savanoriškoje tarnyboje. Dažnai sakome – savanorių ugdymas arba darbas su savanoriais. Taip, tai yra ilgas ir nuoseklus darbas. Ir todėl organizacijos, kurios nori tik „įkinkyti“ jaunus žmones, bet neskiria savo resursų ir lėšų darbui su savanoriais, mūsų manymu, užsiima kažkuo kitu, bet ne jaunimo neformaliuoju ugdymu.

O tos organizacijos, kurios užsiima savanorių ugdymu, puikiai žino, kiek šis darbas reikalauja jėgų, laiko ir pinigų. Nepaisant individualaus ugdymo, dirbant su savanoriais vis tiek organizuojamos savanorių grupės, grupiniai užsiėmimai, seminarai, susitikimai. Kuriamos erdvės, kuriose savanoriai, būdami grupėje, galėtų reflektuoti savo patirtį, mokytis vieni iš kitų, spręsti sudėtingas situacijas, įsivertinti asmeninį augimą, įsisažmoninti įgytas kompetencijas.

Labiausiai sistemaiškai kokybine, kiekybine, organizacine bei finansine prasme šia linkme dirba Europos Sąjungos programa „Veiklus jaunimas“.



## 1.7. PROFESINĖ KOMPETENCIJA IR LAIKYSENA

Jeigu šiame vadove kalbėtumėme apie jaunimo darbuotoją, t. y. savo srities ekspertą, tai būtų galima vardinti ir vardinti dalykus, kuriuos reikia jam žinoti ir išmanyti. Tačiau šis vadovas yra skirtas ne jaunimo darbuotojams, bet tiems, kurie dirba su jaunimu. Čia mes sąmoningai vengiame šio žodžių junginio „jaunimo darbuotojas“, nes visų pirma kol kas šis statusas vis dar nėra įteisintas, nors jaučiame, kad tai tik laiko klausimas. Antra, ignoruotume didžiąją dalį veikėjų, kurie realiai yra kitų profesijų specialistai ir darbas su jaunimu jiems yra tik laisvalaikio arba antraeilis dalykas, papildoma veikla, tuo tarpu „jaunimo darbuotojui“ tai yra duona kasdieninė. O tokių žmonių, kurie tapatina save su jaunimo darbuotojais, yra nemažai.

Nepaisant šių skirtumų raginame skaitytoją atkreipti dėmesį į keletą dalykų, galiojančių ir vienai, ir kitai minėtaigrupei, nes ir vieni, ir kiti turi išmanyti tai, ką daro su kitu žmogumi, šiuo atveju, jaunu žmogumi.

Kalbant apie dirbantįjį su jaunimu, kaip tam tikrą savo amato ekspertą, negalime nutylėti, jog norint dirbti su jaunimu, reikia išmanyti tam tikrus dalykus. Kokybiškam darbui su jaunimu reikia turėti tam tikrą laikyseną, „profesinę“ laikyseną, arba vadinamąją „profesinio veikimo kompetenciją“. Lengviausia apie laikyseną kalbėti, remiantis kompetencijos modeliu (žr. 3 pav.).



3 pav. Profesinio veikimo kompetencija.

Dirbantysis su jaunimu:

- turi suprasti save, suvokti savo nuostatas ir požiūrius. Ši sritis apima visas asmenines nuostatas, įgytas per patirtį: požiūris į save, į aplinką ir aplinkinius (vyrus, moteris, policininkus, mokytojus, politikus ir kt.), dalykus ir reiškinius (narkotikai, alkoholis, maistas, gyvenimas ir t. t.). Jų įsisauganinimas vyksta per darbą su savimi ir refleksiją, savo ir kitų pagalba.
- turi turėti tam tikrą žinių, teorinių ir praktinių, patirties kaupimo būdų, įgytų neformaliojo ugdymosi, tobulinimosi ar studijų metu. Atsižvelgiant į tai, kur, kaip ir su kuo dirbama, žinoti apie jaunimą apskritai ir apie tą, su kuriuo dirba konkrečiai; išmanyti jo elgesį; grupes ir darbą su jomis; metodus; teisinius dalykus; vietas ir platesnę kontekstą; pagalbos struktūras; kitas įstaigas; ir t. t.

<sup>7</sup> Nuo čia iki skyrelio galo mes rėmėmės C. Rogerso mokymu, A. Mewaldt ir Ž. Gailius knyga „Praktinis vadovas jaunimo lyderiams“, 1997 m. ir savo papildymais.

- turi turėti tam tikrų *įgūdžių*. Jie išmokstami, lavinami, treniruojami. Gebėjimas vesti grupę, vadovauti jai; atsitraukti, suteikti sprendimo laisvę; gebėti ir įsikišti, ir nesikišti; gebėti kalbėti ir su jaunimu, ir su vietos politikais, ir su močiute parduotuvėje; gebėti, gebėti, gebėti... Prie įgūdžių galima priskirti ir įrankius – metodus, naudojamus dirbant su jaunais žmonėmis (nepamirškite – visų pirma JŪS esate įrankis!!!), išmanyti metodikas ir t. t.

Jeigu pradėtume konkrečiai vardinti, kiek reikia visko mokėti, žinoti, gebėti, tai išeitumėm ir iš rašto, ir iš krašto. Mūsų noras ir šio vadovo paskirtis duoti visko po truputį: žinių, minčių apie nuostatas ir požiūrius, pasireiškiančius konkrečiose situacijose per elgesį, ir įrankių – metodų bei laikysenos modelių, kad būtų į ką atsiremti dirbant gyvai su jaunais žmonėmis ir jaunimo grupėmis.

Būtume laimingi, jei šį vadovą skaitytojas suprastų kaip pradžiamokslį į profesinės laikysenos gryninimą ir tobulinimą, kaip įžangą į profesionalaus jaunimo darbuotojo vaidmens bandymą.

Kalbant apie darbą grupėje ir dirbančiojo vaidmenį bei laikyseną grupės atžvilgiu kyla klausimas – kokios jo laikysenos ir nuostatos yra reikalingos ir skatinančios atvirą, pasitikėjimu grįstą klimatą grupėje<sup>7</sup>. Nes tai priklauso ne nuo naudojamų metodų ir technikų, o būtent nuo laikysenos ir požiūrio į grupės narius. Kaip jau anksčiau minėta – sąmoningas suvokimas apie savo požiūrį į žmones, grupes ir jų narius, yra išeitinis taškas prieš pradant su jais dirbti. Jeigu žmonių negerbi ir jais nepasitiki, kaip „tikras lietuvis“, esi piktas ir nelaimingas – geriau jau savęs dar kartą paklausti, ar tikrai tau reikia „kišti rankas“ prie kitų žmonių.

Grupės vedimas, vadovavimas jai stilius, t. y. visuminė dirbančiojo elgsena grupės atžvilgiu, yra įtakojami vidinės laikysenos. Neįmanoma praktikuoti tam tikro vedimo stiliaus vien dėl to, kad esame kažkur išgirdę, kad jis dalyviams duoda labai daug naudos, nors iš tikrųjų mūsų elgsenyje jis niekaip neatsispindi. Taigi, prieš

pradedant dirbti reikia savęs paklausti, ar žmonės, būdami su manimi, turi galimybę kartu su manimi augti ir atsiskleisti? Tai išvestinis klausimas iš neformaliojo ugdymo keliamų tikslų ir siekiamų rezultatų, minėtų ankstesniame skyriuje. Taigi, iš čia kyla kitas klausimas savirefleksijai: kokios mano patirtys leidžia siekti tų tikslų ir rezultatų?

Remiantis humanistine psichologija ir pedagogika, būti rimtai priimtu ir suprastu, pasitikėti kito sąžiningumu ir tikrumu yra tie veiksniai, labiausiai prisidedantys prie augimo ir atsiskleidimo grupėje atmosferos.

Ryškiausias šios mokyklos atstovas ir vienas mūsų (netiesioginių) mokytojų yra psichoterapeutas C. Rogersas, kurio darbo su žmonėmis ir jų grupėmis modelis (žr. 4 pav.) stipriai paplito ne tik psichologinėje srityje, bet ir tarp dirbančiųjų su jaunimu. Kad dirbantysis su jaunimu gebėtų kurti augimo atmosferą, anot C. Rogerso, yra svarbūs trys pagrindinės laikysenos, arba savybės (turimos arba išsiugdomos):



4 pav. Esminės laikysenos (pagal C. Rogersą).

## **Besąlygiškas priėmimas (akceptavimas)**

Jį lengviausia suprasti lyginant su priešingu reiškiniu, t. y. su sąlyginiu priėmimu: *jeigu tu mane myli, tai aš tada sutvarkysiu kambarius; jei būsi spontaniškas, aktyvus, visada linksmas, tada aš tave mylėsiu ir t. t.* Galima būtų išvardinti 100 pavyzdžių, kuriuos gerai žinome iš savo gyvenimo. Remiantis sąlyginiu priėmimu teigiama, kad „aš žinau, kas tau bus gerai, aš žinau, koks tu turi būti; tu esi teisus tuo atveju, jei priimi tai, ką aš tau siūlau, darau“. Tokiu atveju poveikis žmogui yra paprastas – jis nesimoko, „nesupratinėja“ savęs, savo patirties, tačiau turi pildyti kitų reikalavimus. Toks žmogus nėra autonomiškas, t. y. nepriklausomas.

Besąlygiškas priėmimas reiškia:

„Aš priimu Tave tokį, koks esi. Aš dėmesingas Tau, netgi, kai Tu elgiesi ne taip, kaip aš įsivaizduoju. Aš vertinu Tave be išankstinių sąlygų. Aš dėmesingas Tavo protui, Tavo jausmams, Tavo vertybių supratimui, Tavo tikėjimui ir Tavo norui. Aš išklausu Tave, kai Tu išsakai savo nuomonę. Aš turiu savo norų ir lūkesčių, bet mūsų santykis nepriklauso nuo to, ar Tu juos išpildysi, ar ne. Tu esi laisvas. Man nėra tas pats, ką Tu darai, bet aš gerbiu tai, kad Tu esi savarankiškas ir gebantis priimti sprendimus žmogus, turintis savo jausmus ir patyrimus. Aš norėčiau iš Tavęs pasimokyti.“

Akceptavimo poveikis: „aš mokausi pasitikėti savimi, sau vadovauti ir priimti atsakomybę. Aš galiu atsikratyti nuolatinės baimės – kas nutiks, jei aš ką nors padarysiu ne taip, kaip (kitiems) reikėtų. Aš

---

<sup>8</sup> Pavyzdys nėra išsamus, tačiau atspindi skirtumą tarp emocinio įsitraukimo ir empatijos.

<sup>9</sup> Nors autentiškumas ir kongruentiškumas šiek tiek skiriasi: būdamas nuoseklus aš esu savimi, bet būdamas savimi ne visada būnu nuoseklus, t. y. mano elgesys gali skirtis nuo mano pasisakymų – toks jau tas būdas mano, kitaip tariant, esu pats savimi, o tame nuoseklumo rasta ne per daugiausiai. Norint išvengti sąvokų plonybių, šiame kontekste nuoseklumą ir buvimą savimi naudosime kaip sinonimus, nes manome, kad ir viena, ir kita sąvoka yra svarbi bei papildo viena kita.

išmokstu pasitikėti savo patyrimais ir vertinti juos, naudoti juos kaip atsinaujinantį šaltinį priimant sprendimus ir atsakomybę“. Kitaip tariant, priėmimas yra viena iš laikysenų, vedančių į sąmoningumą ir išlaisvėjimą. Tai yra nuolatinis darbas su savimi, kadangi norint tai perteikti kitiems, ar pagelbėti jiems ugdyti save, reikia ir pačiam save priimti tokį, koks esi.

## **Empatija (įsijautimas)**

Empatija reiškia, kad aš gebu iš vienos pusės atpažinti kito žmogaus mintis, emocijas, ketinimus ir asmeninius požymius, ir iš kitos pusės – gebu iš savo perspektyvos reaguoti į kito jausmus.

Empatija glaudžiai susijusi su besąlygišku priėmimu – jeigu aš kitą gerbiu ir priimu, tai aš domiuosi jo pasauliu, požiūriu, gyvenimu. Žinau, kad jo pasaulis yra kitoks nei mano, todėl man smalsu sužinoti apie jį ir pasimokyti. Indėnų patarlė atspindi empatiją, kaip laikyseną: „jeigu nori mane suprasti, tai turi eiti mano mokasiniais vieną mėnulį“.

„Aš domiuosi Tavimi, aš galėčiau Tave suprasti ir apibūdinti. Aš galiu pasijusti Tavimi, aš noriu Tave suvokti: Tavo situaciją, Tavo mintis, Tavo jausmus, Tavo gyvenimą. Aš pabandysiu suvokti, ką Tu pats apie save nori sužinoti su mano pagalba. Aš esu atsargus, aš jaučiu Tavo ribas ir priimu jas. Aš nesikišu, kai Tu pareiški: „Tai ne Tavo reikalas“. Tu gali taip jaustis, tai yra o.k. Aš lieku aš, ir Tu lieki Tu, bet mus sieja tarpusavio ryšys.“

Empatija padeda suprasti ir „legalizuoti“ jausmus, norus, mintis, juos priimti rimtai, ir būtent dėl šios priežasties, jeigu norisi – juos keisti ar „palikti ramybėje“.

Empatijos nereikėtų painioti su emociniu įsitraukimu. Įsivaizduokime tokią situaciją: sėdi grupės vadovas su grupės nariais ir kartu verkia, nes grupės narių problema (blogas maistas jau trečią dieną ir miegojimas „ant“ sovietinių tachų) jį emociškai labai palietė. Jis supranta grupės jausmus ir mintis. Tokiu atveju

ir pačiam vadovui reikalinga pagalba iš išorės, nes jis šiuo atveju yra „pagautas“ emocijų ir negali konstruktyviai dirbti su grupe. Šioje situacijoje darbuotojas suprato grupės narių emocijas ir nesusitvarkė su savomis, tokiu atveju, jo emocijos nebuvo niekaip „įdARBINTOS“<sup>8</sup>.

### ***Buvimas nuosekliu (kongruencija)***

Besąlygiškas priėmimas ir empatija yra laikysenos, kurios yra nukreiptos į „TU“: „taip noriu tave matyti ir būti su tavimi“. Prie šių laikysenų tiesiogiai priklauso ir trečioji – kongruencija, kitaip – nuoseklumas, iš dalies – autentiškumas, buvimas savimi<sup>9</sup>. Būti kongruentišku reiškia, kad mano elgesys ir mintys parodo, koks aš esu. Mano elgesys ar pasisakymai sutampa su mano „vidumi“. Aš stengiuosi būti be pozos, be kaukės – aš esu tikras, su savo stipriosiomis ir silpnosiomis pusėmis, su savo baimėmis ir iššūkiais. Su šia laikysena yra susijęs žmonių skatinimas kalbėti naudojant „aš“ formą, kalbėti nuo savęs. Kitaip tariant, jeigu užduodi klausimą, tai pirma pasisakyk, ką tau jis reiškia. Čia kalbama apie tarpusavio santykių skaidrumą ir sąmoningą pripažinimą, jog kiekvienas yra „vienietinis“ ir dėl to yra kitoks nei aš, ir gali (privalo) tokiu būti. Ši laikysena, be kitų dvių prieš tai minėtų, būtų bevertė. Tik kartu su akceptavimu ir empatija grupėje gali susikurti augimą skatinanti atmosfera.

Kartais kongruentiškumas gali būti suprastas labai pragmatiškai: sakau viską, ką jaučiu, galvoju, suvokiu... nepriklausomai nuo to, ką tai reiškia mano „partneriams“, grupės dalyviams, kolegoms ir t. t. Kartu su priėmimu ir empatija, nuoseklumas reiškia: „Tai ką aš darau ir sakau, turi sutapti su tuo, ką aš jaučiu ir galvoju. Bet man nereikia sakyti visko, kas manyje vyksta. Aš atsakingai galvodamas apie save patį ir savo „partnerius“ pasirenku, ką, kam ir kada kažką sakau, darau ar leidžiu. Kitaip tariant, kongruencija nėra tik minčių ar jausmų išreiškimas, bet tai, kad aš pats suvokiu ir jaučiu, kas su

manimi vyksta, ir aš dedu pastangas suprasti, iš kur tai kyla. Tada aš galiu laisvai spręsti, kada tai „įgarsinti“ yra prasminga man ir mano „partneriui“ (jaunimui), o kada prasmingiau yra nutylėti, jeigu tuo momentu aš galvoju, jog tai teisinga.

Jeigu dirbantysis su jaunimu stengsis sujungti šias tris laikysenas savo gyvenime, yra didelė tikimybė, kad ir jam, ir jaunimui, su kuriuo jis dirba, bus aiškesni ir apčiuopiamesni pagrindiniai neformaliojo ugdymo tikslai: sąmoningumas ir išlaisvėjimas. Juk kartais būna, kai kartu su dalyviais supranti, kur link judi. To irgi reikia.

Skyrelio pabaigoje norisi paminėti, kad nėra „teisingos“ laikysenos, kaip tokios, bet visada yra dirbančiojo su grupe elgesys ir laikysena, kuri daugiau ar mažiau tinka aktualiai grupės situacijai, dalyvių (ir pačio dirbančiojo) poreikiams ir lūkesčiams patenkinti. Taip pat norisi atkreipti dėmesį į tai, kad profesionalią laikyseną „įdARBINTI“ galima tik tam tikro santykio metu, šiuo atveju santykio su jaunais žmonėmis. Todėl apie santykius ir jų reikšmę norime pasigilinti čia ir dabar.

## **SANTYKIO REIKŠMĖ DARBE SU JAUNIMU**

### **Pilnas išmokimas**

Įkvėpti C. Rogerso šią dalį norime pradėti (o praeitą tęsti) mūsų Mokytojos A. Mewaldt pedagoginiu kredo. Andrea perteikė mums darbo su jaunimu pagrindus ir minėtą laikyseną, kuria iki šiol vadovaujames. Ji buvo pirmoji neformalioji ugdytoja, pažadinusi mummyse aistrą savo darbui, sukūrusi erdvę refleksijai, kad galėtume įsisauginti savo pašaukimą. Ji išmokė mus dirbti su grupėmis bei vertinti SANTYKĮ.

**Pilnas išmokimas** reikalauja mano sugebėjimo bendrauti su kitais žmonėmis: kalbėti taip, kad aš būčiau suprastas ir kad aš suprasčiau kitus.

**Tai** reikalauja mano sugebėjimo dirbti kartu su kitais ir pažinti savo galią ir savo ribas bei suvokimo, jog aš galiu savo ribas praplėsti, bet pirmiausia turiu priimti, jog mano ribos yra.

**Tai** reiškia – nevengti jokių konfliktų: nebėgti nuo jų, o stengtis juos išspręsti, taip pat suvokti, jog ne visus konfliktus įmanoma išspręsti ir, kad konfliktus reikia priimti tokius, kokie jie yra bei integruoti juos į savo gyvenimą.

**Pilnas išmokimas** reiškia galėjimą pasakyti „man tavęs reikia, tavo pagalbos ir tavo paramos“.

**Tai** sugebėjimas būti arti ko nors, neprarandant savęs ir nesistengiant laikyti atstumo.

**Tai** galėjimas suartėti, tai reiškia jausti kitus ir būti su jais. Mano atvirumas kitiems padeda man būti atviru sau pačiam.

**Tai** reiškia – suvokti savo galią ir savo bejėgiškumą, baimę, suvokti savo ribas ir savo beribiškumą. Suvokti, kad aš mirsiu bei savo meilę ir džiaugsmą gyvenimu.

**Tai** sugebėjimas surasti pusiausvyrą tarp pasididžiavimo savo intelektu, nuostabiomis mintimis, diskusijų rezultatais, savo jausmais, ilgesiu, dvasingumu, religingumu ir tarp rūpesčio dėl savo kūno.

**Pilnas išmokimas** reiškia ryšį su kitokiais negu aš, galbūt keistais žmonėmis, kurie gali turėti kitokią nuomonę, kitas socialines, kultūrines, religines šaknis, kurie gyvena pagal kitokias vertybes, kurie yra kitokio amžiaus ir kitokios sveikatos, kurie užduoda kitokius klausimus ir atranda kitokius atsakymus.

**Pilnas išmokimas** niekada nėra tik asmeninis reikalas. Aš mokausi sau, kiti mokosi sau, tačiau mes visi mokomės bendro supratimo, kaip atsakyti už save, už mūsų grupę, mūsų miestą, mūsų visuomenę, mūsų žemyną, mūsų vieną pasaulį.

**Tai** yra minties, jausmų ir ūrybos kelias link didesnio solidarumo, tiesos, taikos ir laisvės. Tai yra vienintelis kelias, nors labai sunkus ir

niekada nesibaigiantis.

**Pilnas išmokimas** reiškia turėti viltį ir pasitenkinti mažais žingsneliais, kuriais aš galiu eiti, bet niekada nesustoti.

Andrea Mewaldt

Santykis yra darbo su jaunimu (ir kitais žmonėmis) „terpė“. Greičiausiai nereikia abejoti dėl to, kad santykis ir jo kokybė yra vienas esminių faktorių, nulemiančių tą sunkiai apčiuopiamą darbo su jaunimu rezultatą, kurio kartais reikia ilgai laukti. Santykis sudaro tarpusavio sąveikos (interakcijos), paremtos verbaliu ir neverbaliu bendravimu. Neabejotina, kad bendravimas ir yra santykio kūrimo bei jo palaikymo pagrindas. Apskritai, be gebėjimo bendrauti yra neįmanoma užmegzti jokio tvaraus kontakto su jaunimu ir jo aplinka. Žmonės linkę kurti ilgalaikius santykius tik tuo atveju, jei jie jiems žada tam tikrą naudą, o kuo gali būti naudingi dirbantieji jaunimui – čia ir yra menas tai išsiaiškinti, įžvelgti, parodyti, kitaip tariant – profesionaliai reaguoti ir reaguoti bendravimo būdu.

## DIRBANČIOJO SU JAUNIMU IR JAUNIMO SANTYKIS – LYGIAVERČIAI PARTNERIAI?

„Kai mes ką nors padarome už vaikus, atimame iš jų galimybę patiems išmokyti.“  
(Pagal J. Piaget)

Įsivaizduokime: savo gera valia norime ir siekiame, kad jaunimas išlaisvėtų, taptų sąmoningesnis, pvz., aplinkosaugos srityje ir pan. Todėl prisigalvojame sau daugybę įvairiausių veiklų, kupinų iššūkių (dviračių žygis, nakvynė gamtoje, šiukšlių rinkimas miškuose, jų tvarkymas ir pan.). Parengiame projektą, gauname finansavimą ir tuo labai džiaugiamės. Atėjus laikui vykdyti veiklas, kurioms mes viską idealiai paruošėme, staiga konstatuojame, kad nė vienas



jaunuolis dėl įvairiausių priežasčių „nepasirašo“ tokiai veiklai, nes jam ji neaktuali, jis nemato poreikio bei naudos. Dirbančiajam su jaunimu tenka pakankamai didelis neigiamas emocinis krūvis. Dažniausiai į tai reaguojama teigiant: jaunimas pasyvus, nemotyvuotas, niekas jam neįdomu. Toliau savaime kyla amžini klausimai: Kaip įtraukti nemotyvuotą jaunimą į veiklas? Kaip jį motyvuoti? Ką dar jam pasiūlyti? ir pan. Trumpai tariant, jei jaunimas „nepasirašo“ tam, ko aš noriu, jis tampa nemotyvuotu ir pasyviu. Gana slidi situacija. (Pavyzdys yra bendro pobūdžio, kad būtų aiškiau).

Šiame pavyzdyje gana aiškiai ir tendencingai atsispindi dirbančiojo su jaunimu iniciatyva ir rezultato siekimo būdai. Šioje situacijoje veikiantis dirbantysis veikia kaip automobilio gamintojas – padaro viską „nuo iki“ galvojant, kad klientas nupirks automobilį. Deja, taip neatsitinka. Automobilis lieka dūlėti autosalone, ar garaže. Galima tik save paguosti: „klientas pats kaltas, nesupranta ką prarado“. Tačiau yra *neatsakinga* jaunus žmones laikyti klientais, kurie dirbančiųjų pasiūlymus priima arba atmeta ir dar atsako už visas su tuo susijusias pasekmes, nes tuo metu nėra pasiruošę savarankiškai vykdyti suaugusiųjų norų.

Aprašytas reiškinys (kai dirbantysis žino, kas jaunimui bus gerai ir ko jam reikėtų) teoriškai vadinamas „pedagogine vienpusio eismo gatve“ (Schmidt-Grunert, M., 2002).

*Komentaras: mes jokiū būdu negalvojame, kad tie, kurie skaito šia knygą, būtent taip ir elgiasi. Pavyzdys yra gimęs ir iš autorių, ir kitų jaunimo darbuotojų patirties, jų darytų klaidų (kuriomis džiaugiamasi mokymosi prasme), iš kurių buvo pasimokyta – aptarta, suvokta, nagrinėta, padarytos išvados ir išvalgos, kuriomis norisi pasidalinti. Tad, jeigu skaitytojas pavyzdyje atpažino situaciją – jis teisingame kelyje. O jei neatpažino – linkime, kad toliau paminėtos mintys veiktų prevenciškai.*

Dirbant su jaunimu svarbiausia yra automobilį gaminti kartu. Tai yra: abi pusės tuo pačiu metu dirba ties bendru „produktu“, kartu kurdami daugiau ar mažiau asmeninį, abipusiu pasitikėjimu

paremtą, dinamišką santykį. Tokiu atveju norimas rezultatas visada yra pasiekiamas lygiavertišku įsitraukimu ir atsakomybe. Kitaip tariant, toks santykis vadinamas „partnerišku“, t. y. lygiaverčiu, o jame dalyvaujantys asmenys „partneriais“<sup>10</sup>. Dirbančiojo vaidmuo šiame procese yra asistuoti, padėti, palydėti ir taip prisidėti prie siekiamo rezultato. Jo darbo principas – „aktyvus įtraukimas“ į sprendimų priėmimą, participacija (lietuviškiau – „dalyvumas“).

<sup>10</sup> Vokiškoje socialinio darbo terminologijoje galima rasti terminą „koproduiseriai“. Jis geriausiai ir neutraliausiai atspindi darbinį tarpusavio santykį, kuriame abi dalyvaujančios pusės lygiavertiškai įneša indėlį į siekiamą „produktą“ arba rezultatą. Šioje knygoje, nusprendėme vartoti sąvoką „partneriai“, nes ji yra labiau vartojama darbo su jaunimu kontekste Lietuvoje.

Norime pasidalinti dirbančiojo su jaunimo grupe dienotvarke. Gali atrodyti, kad tai kiek šaržuota diena, tačiau kiekviename juoke yra didelė dalis tiesios. Raginame skaitant reflektuoti savo patirtis ir palaikomą santykį bei priimamus vaidmenis darbe su jaunimu.

## VIENA „IDEALUS JAUNIMO GRUPĖS VADOVO“ DIENA

6.00 IJGV atsikelia su šypsena veide.

6.15 Duše IJGV dainuoja linksmą dainą. Atsiradus karštam vandeniui, IJGV užleidžia dušo kabinaį pirmajam atsikėlusiam vaikui.

6.30 IJGV visiems ruošia pusryčius.

7.00 Linkėdamas labo ryto IJGV žadina vaikus ir palydi juos į prausyklą.

7.30 Pusryčiai. IJGV laukia, kol visi vaikai turės ką valgyti, o pats valgo tik tai, kas liko. Jeigu niekas nepadaeda suplauti indų, šią užduotį IJGV atlieka pats.

8.30 Sapnų aiškinimas. IJGV padeda vaikams išsiaiškinti nakties sapnus.

9.00 Žaidimų laikas. IJGV prašomas dar ir dar pakartoti kiekvieną žaidimą, kuriame ir pats dalyvauja.

10.30 Ėjimas maudytis. IJGV noriai leidžia įmesti save į vandenį, nepaisant to, kad jis dar tebėra visiškai sausas ir apsirengęs.

12.00 Pietūs. Kiekvienas vaikas būtinai kartoja.

13.00 IJGV praleidžia pietų pertrauką kartu su vaikais, žaisdamas su jais „Miau-miau“ bei „Šalis - miestas - upė“, o taip pat padeda jiems rašyti laiškus.

14.00 Organizuojami lauko žaidimai, kuriems taip intensyviai buvo ruošiasi. IJGV siaučia kartu su vaikais, vienu metu atlikdamas penkis vaidmenis.

15.30 Kyla baisus pasipiktinimas, nes ne visi žaidimai sužaisti. Kad vaikai tarpusavy nesipeštų, IJGV laksto nuo vieno prie kito kaip kamuolys ir visus drausmina. O susitaikymui perka visiems ledų.

17.00 Metas ieškoti pasiklydusiųjų, todėl prasideda švaros akcija. Visi vaikai uoliai padeda, visi užsiėmę tol, kol dar turi tam noro. Tačiau nė vienas nėra suvaržytas.

17.30 Ligonių valanda. Gdomi sprando, galvos, pilvo skausmai. Mažieji pacientai turi išgerti jiems išrašytus vaistus.

18.00 Vakarienė. Kol IJGV sukviečia visus vaikus, kurie iš puodelių pastato metro aukščio bokštą, pats gauna tik kakavos.

19.00 Pasiruošimas diskotekai. Reikia paruošti salę, sunėsti įrangą, ir berniukams, ir mergaitėms patarti, ką apsirengti ir kaip pasipuošti.

20.00 Disco. IJGV ir didžėjus, ir šokių mokytojas, ir vakaro vedėjas. Be to, jis dar klijuoja numintas kojas ir sužeistas širdis.

22.00 Diskotekos pabaiga. Prieš visiems išsivalant dantis dar sekama pasaka.

22.30 IJGV ruošia kitos dienos programą.

23.00 Vaikai pradeda savo nakties keliones. IJGV sučiumpa juos, nuramina ir įtikina, kad jiems jau metas gulti į lovas.

00.00 Vienas vaikas pasiilgsta namų ir ateina pas IJGV į lovą. Jis viską papasakoja apie savo triušuką, o IJGV kantriai jo klausosi.

2.00 IJGV pagaliau užminga.

6.00 IJGV atsikelia su šypsena veide ...

### Klausimai savirefleksijai:

- Kokius šio grupės vadovo vaidmenis galėtumėte išskirti?
- Kokį santykį šis žmogus palaiko su jaunimu?
- Kokius vaidmenis jums tenka priimti? Kokius norėtumėte?

- Kokį santykį palaikote su jaunų žmonių grupe?
- Kaip galėtumėte apibūdinti savo profesinę laikyseną darbe su jaunimu?

## 1.8. BENDRAVIMAS – SANTYKIO UŽMEZGIMO IR PALAIKYMŲ PAGRINDAS

Tęsiant ankstesnio skyriaus temą, sunkiausia ir neprognozuojama užduotis dirbančiam su jaunuviu yra išsiaiškinti, už kurią bendro produkto dalį konkrečiai jis atsakingas, o už kurią – jaunas žmogus. Tai pasiekti galima nuolat bandant *suprasti* jauną žmogų ir su juo *tartis*, t. y. *kurti abipusį dialogą su juo*. Svarbu yra *norėti* kalbėtis, bendrauti, aiškintis, tartis ir nebūti už viską atsakingu ar kontroliuojančiu. Suprantama, dirbantysis turi turėti įgūdžių įvertinti jaunų žmonių atsakingumo laipsnį (kartais ir gan ribotą), tačiau tuo pat metu gebėti priimti jų strategijas, mąstymo bei elgesio modelius, kaip kitoniškus, bet *lygiaverčius*. Taip pat svarbu būti atsakingu už savo įsipareigojimų dalį. Kiekvienoje situacijoje siektina dirbti su potencialia tarpusavio santykio „nelygybe“, t. y. atsakomybės prisiėmimo ir galios spąstais, siekiant minimalizuoti bendro rezultato kūrimo, įsitraukimo į tą procesą nelygiavertiškumą.

Šiuo atveju, kalbama apie profesinį bendravimą, besiskiriantį nuo kasdieninio pokalbio su geru pažįstamu. Profesinis bendravimas yra tikslingas ir kryptingas, t. y. turintis tam tikrą intenciją, dažniausiai susijusią su ugdomaisiais tikslais. Tokio tipo bendravimas, norime mes to ar nenorime, jau savaime yra intervencija, nulemianti tolimesnį tarpusavio santykio vystymąsi ir dinamiką. Profesinį bendravimą galima prilyginti kūrybiniam aktui, kitaip tariant, kiekviena situacija su jaunu žmogumi ar grupėmis yra nepakartojama ir vienetinė. Taip bendraujant svarbu labiau orientuotis ne į klausimą – „Ar aš čia teisingai, ar neteisingai

bendrauju?“, bet „Koks mano bendravimo poveikis jaunam žmogui? Kiek jis yra veiksmingas?“.

Remiantis filosofo ir pedagogo M. Buberio terminais, dirbant su (jaunais) žmonėmis profesinio bendravimo gebėjimas reiškia gebėti veikti *dialogo „AŠ-TU“* principu. Šis gebėjimas yra viena esminių sąlygų, norint pradėti bet kokią metodais ar kitkuo paremtą veiklą.

Detalizuojant minėtą gebėjimą, ypatingą dėmesį norisi atkreipti į šiuos aspektus:

a) *gebėjimas užmegzti tvarų darbinį santykį*. Darbinis santykis orientuojasi į tikslo grupę, šiuo atveju jaunimą. Kaip minėta, jis nukreiptas į tam tikrą (ugdomąjį) tikslą. Taip pat darbinio santykio požymis yra gebėjimas atskirti asmeninius jautrumus, reakcijas, t. y. nereaguoti į išskylančias situacijas „asmeniškai“. Kadangi kontakto užmezgimas ne visada yra paremtas laisva valia, dirbantiems su jaunuviu svarbu gebėti įvertinti, kaip ir kada, su kokia intencija užmegzti kontaktą bei jį stabilizuoti, reaguoti į teigiamą ir neigiamą grįžtamąjį ryšį ir įvertinti santykio kokybę.

b) *gebėjimas kurti bendravimą skatinančias situacijas*. Profesiniai santykiai visada yra „ribiniai“, t. y. jei kas atsitinka Rupertį ne taip, galima prarasti „dūšią“ (jaunuolį). Todėl santykiu reikia rūpintis ir jį puoselėti, atnaujinti. Kiekvieno bendravimo procesas vyksta daugeliu kanalų, tai nemenkas iššūkis dirbantiems – suvokti ir „iškoduoti“ jaunimo siunčiamas „žinutes“.

c) *gebėjimas suprasti dialogo principu*. Čia svarbu žinoti, kad žmonės subjektyviai (re)konstruoja savo realybes, todėl jų supratimas, įsijaučiant į jaunuolių „kailį“, yra neišvengiama sąlyga, norint suprasti jų elgesio motyvus ir rūpesčius. Dažnai mes esam linkę

labai greitai „suprasti“ kitą, jo bėdas, kitaip tariant – „diagnozuoti pagal save“. Tai yra vienas iš realių rūpesčio ar poreikio „išgirdimo“ spąstų. Visuomet yra geriau pasitikslinti savo supratimus kartu su jaunuoliu.

d) *gebėjimas tartis ir susitarti dialogo principu.* Dirbantiems su jaunimu yra reikalingas noras ir gebėjimas su jaunuoliu tartis ir kartu ieškoti atsakymų į rūpimus klausimus, dilemas – į kurią pusę norisi judėti, kokius bendrus tikslus kelti, kokias atsakomybes galėtų prisiimti kiekviena iš dalyvaujančių pusių. Kadangi darbas su jaunimu yra bendradarbiavimas (plačiau apie tai skyriuje „Aktyvus dalyvavimas“), „pramušti“ savo požiūrį, kaip teisingesnį ugdymo aspektu, yra neproduktyvu, net jei jis ir yra dalykiškai argumentuotas ir teisingas.

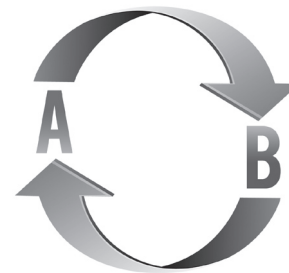
e) *daugiakalbystė.* Dirbantys su jaunimu susiduria ne tik su jaunas žmonėmis, bet ir su įvairiais kitais „veikėjais“ iš jaunimo srities (tėvai, bendruomenės, savivaldybė, kitos institucijos, kultūros, skirtingi interesai). Tarp jų ir jaunimo taip pat vyksta įvairios interakcijos (tarpusavio sąveikos), kartais su dirbančiojo pagalba, kartais be jos. Todėl dirbančiajam svarbu gebėti suprasti, kalbėti ir „išversti“ tarp minėtų grupių vyraujančius „kalbinius kodus“.

f) *bendravimo tinklų kūrimas.* Komunikacinių tinklų kūrimas suprantamas ir kaip įvairių profesinių grupių tarpusavio darbas jaunimo labui. Čia būna aktyvūs ir „visuomenininkai“ bei savanoriškais pagrindais veikiantys asmenys. Lietuvoje dėl įvairių priežasčių bendradarbiauti ir bendrauti tarpinstitucinių lygmeniu nėra paprasta ir lengva. Sistemiškai suteikti institucinę pagalbą yra vienas didžiausių šių dienų iššūkių, nors vietos lygmeniu pastebimos teigiamos tendencijos.

## APIE BENDRAVIMĄ KAIP REIŠKINĮ

Anksčiau kalbėjome apie bendravimo, kaip pagrindinio santykio su jaunu žmogumi mezgimo ir palaikymo instrumento, reikšmę bei jo principus dirbant su jaunimu, o šiame skyrelyje norime trumpai apžvelgti bendravimą iš teorinės pusės. Norisi atkreipti dėmesį į bendravimą kaip procesą ir kaip reiškinį. Pagrindinis skyrelio klausimas „Kas gi vyksta bendraujant ir kas daro įtaką bendravimui?“.

Egzistuoja ne viena bendravimo, kitaip vadinamo komunikacija, teorija, tačiau čia remsimės labiausiai ugdymo srityje paplitusia, drįstume vadinti, klasikine tapusia „Palo Alto“ (JAV) komunikacijos teorijos mokyklos patirtimi ir įžvalgomis apie bendravimą. Tikime, kad bendravimo dėsnių žinojimas dirbantiems su jaunimu padės geriau suprasti save, jauną žmogų ir tai, kas vyksta tarp jų abiejų. Remiantis „Palo Alto“ komunikacijos teorijos mokykla, pagrindinė bendravimo teorijos prielaida yra ta, kad žmogiškieji komunikavimo procesai yra nuolatiniai ir suprantami kaip *cirkuliuojančios* sistemos (žr. 5 pav.), t. y. be pradžios ir pabaigos. Jas galima apibūdinti fenomenaliu klausimu: „Kas kaltas? Kas pirmas pradėjo?“.



5 pav. Cirkuliuojanti komunikavimo sistema.



Remiantis P. Watzlawicku (2001), mes susikuriame socialines tikroves, kurių dėka mes vieni kitiems įvairiapusisškai darome įtaką. Mes stengiamės struktūruoti savo mąstymą priežastiniais ryšiais, pvz., klasikiniiais eksperimentais su stimulu, reakcija ir pastiprinimu. Kai šis procesas visiems dalyvaujantiems priimtinas, tada „vieni kitus supranta“. Bet jeigu nėra įmanoma drauge atpažinti priežastinio stimulo – santykis sutrinka.

Ypatingas bendravimo fenomenas yra „*save išpildančios pranašystės*“. Kituose žmonėse mes *nesąmoningai* ieškome mūsų įsivaizdavimų apie juos patvirtinimų. Toji paieška mūsų dėmesį selektyviai kreipia į tas savybes ar silpnybes, kurių mes ir tikimės iš kitų žmonių. Šie vidiniai procesai turi tam tikrą įtaką kitų žmonių elgesiui: pasitikėjimas kitu stiprina jo patikimumą. Abejonė, nuvertinimas, „nurašymas“ padaro „meškos paslaugą“ – kitas žmogus pradeda elgtis taip, kad mes jį atstumtume, nuvertintume. Pavyzdžiui, Anzelmas yra įsitikinęs, kad jo niekas nevertina. Jis elgiasi atstumiančiai, pikta, yra nelaimingas ir t. t. Dėl to aplinkiniai greičiausiai į jį reaguoja nedraugiškai ir tuo pačiu patvirtina Anzelmo įsitikinimą. Arba, pvz., mokytojas galvoja: „tu esi blogas mokinys, nesistengei, todėl gauni blogą pažymį“; mokinys galvoja: „gavau blogą pažymį, esu blogas mokinys, tai kam čia man dar stengtis?“.

Pavyzdžiai parodo, kad kiekviena pusė faktus interpretuoja savaip. Abi pusės savo elgesį interpretuoja *kaip reakciją* į kitos pusės elgesį. Tai yra vienas iš bendravimo dėsnų. Čia Watzlawickas kalba apie *interpunkciją*, tai reiškia, kad vieno elgesys suvokiamas kaip priežastis, o kito – kaip jos pasekmė. Šis fenomenas paaiškina konfliktines situacijas, kai abi konfliktuojančios pusės jaučiasi teisios.

Taigi, net jei mes galvojame, kad vadovaujamės faktais ar juos suvokiame, iš tikrųjų mūsų smegenys dirba ne su faktais, bet su suvokimais, įsivaizdavimais, fantazijomis bei jų konstrukcijomis. Tad galim teigti, kad klausimas „Kas kaltas?“ yra taip pat

vienareikšmiškai atsakomas kaip ir klausimas „Kas atsirado anksčiau – višta ar kiaušinis?“.

Iš čia ir kilusi viena esminių rekomendacijų ugdytojui dirbant su jaunais žmonėmis – (mokyti) neieškoti kaltų, tačiau kviešti atpažinti tai, kas čia ir dabar vyksta, bei į tai pasižiūrėti iš metaperspektyvos, atpažinti iš vien žaidžiamą žaidimą bei rasti naujus tolimesnio buvimo kartu sprendimus.

Kitaip tariant, čia pagelbėtų „iššokimas“ iš užburto rato, sąmoningai stengiantis nepraktikuoti „reaktyvaus“ elgesio grandinės. Šiuo atveju, padeda aiškumas, kai sau pripažįsti, kad elgesio grandinei egzistuoja daug perspektyvų ir požiūrių, ir jie visi yra subjektyviai teisingi. Galima sau užduoti klausimą „koks aš noriu būti? Kaip noriu elgtis?“ ir atsakymus bandyti įgyvendinti. Tokiu būdu tampama atsakingu už savo elgesį. Net jeigu viskas vyksta vis dar kitaip, negu pats sau įsivaizduoji (o tai visgi būna labai dažnai, nes įprastas elgesys greit nepasikeičia), dėl to kitas žmogus nėra nevaisingas kaltas. Norisi atkreipti dėmesį į faktą, kad **nebendrauti neįmanoma**. Tai reiškia, kad mūsų elgesys visada turi tam tikrą poveikį. Elgesiui nėra priešingybės, t. y. yra neįmanoma nesielgti. Net tylėjimas, ignoravimas ir kt. yra elgimasis. Elgesys visuomet turi poveikį, net kai stengiamasi nieko nedaryti ar nesakyti. Žmonės mano elgesį interpretuoja pagal savo patirtį ir atitinkamai elgiasi. Todėl tarp bendraujančių kyla daug nesusipratimų.

Ką daryti dirbančiajam su jaunimu, kad būtų galima išvengti kiek įmanoma daugiau tokių nesusipratimų? Svarbu būti suprasti, kokią „žinutę“ jis nori perduoti, ir tą daryti atvirai ir aiškiai. Iš kitos pusės, jis taip pat priima ir suvokia jaunimo „žinutes“ pagal savo ankstesnius patyrimus, esamą nuotaiką ir t. t. Tokiu atveju gali padėti pasitikrinimas klausiamuoju būdu. Kitaip tariant, gali pagelbėti – perklausimas „ar aš teisingai suprantu, kad tu nori pasakyti, jog...“ ir pan.

Tai yra gana sunkus kelias, tačiau jis sudaro sąlygas atviram ir aiškesniam tarpusavio bendravimui ir abipusiam supratimui.



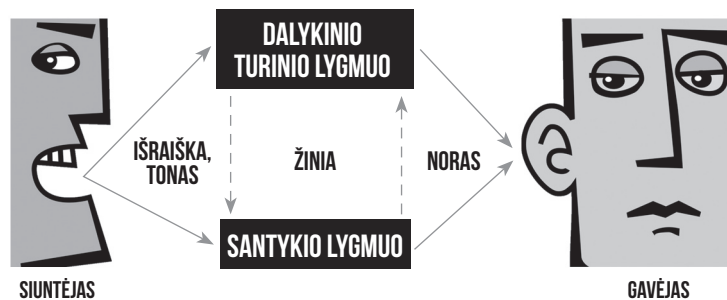
Kitas dėsningumas – **kiekviena bendravimo situacija turi turinio (dalykinį) ir santykio aspektą**. Kiekviena žinia turi dalykinę pusę, bet kartu ir daugiau ar mažiau aiškia intenciją – kaip žinia turi būti suprasta gavėjo. Pavyzdžiui: „Tu esi bjaurus kuilyls“, – sako vienas vyras kitam ir besijuokdamas tapšnoja per petį. Antras vyras supranta, kad pirmasis nenori jo įžeisti.

Praktikoje dažniausiai pastebimi tokie variantai:

- bendravimo partneriai turinio lygmenyje turi skirtingas nuomones, bet asmeniškai vienas kitą gerai supranta ir jaučia, priima požiūrių skirtumus. Tai yra geriausia skirtingumų buvimo forma.
- partneriai „sutaria“ dalykiniame, bet ne santykio lygmenyje. Čia yra rizika, kad santykis pasibaigs tada, kai susilpnės sutarimai turinio lygmenyje (daug porų taip išsiskiria).
- abu lygmenys susimaišo. Tai atsitinka tada, kai bendravimo partneriai santykio lygmens problemą stengiasi išspręsti dalykiniame lygmenyje arba atvirkščiai („jei mane gerbtum, tai man neprieštarautum“).
- ypatingai sunku, kai turinio lygmens suvokimai turi būti užgniaužti, kad būtų išsaugotas santykis. Atsiranda vadinamasis dvigubas ryšys (angl. *double bind*), pvz., kai vienas klausia kito „Kaip jautiesi?“, o kitas, visas susikūprinęs, tyliau ir drebančiu balsu atsako „puikiai“.

## ŽINIOS KVADRATAS

Vokiečių psichologas Schultzas von Thunas papildė šią aksiomą, teigdamas, kad kiekviena siunčiama žinia turi ne tik dalykinį ir santykio aspektus, bet ir savęs pateikimo bei noro (intencijos) aspektus. Jis išplėtojo žinios kvadrato modelį, kitaip vadinamą „**žinios anatomija**“ arba „keturių ausų“ modelį (žr. 6 pav.):



6 pav. Keturių ausų modelis.

Dalykinis turinys – apie ką aš informuoju. Kiekviena žinia turi dalykinę informaciją.

### Savęs „atvėrimas“ (Išraiška, tonas)

Kiekvienoje žinioje slypi ne tik pateiktas turinys, bet ir informacija apie siuntėjo asmenį. Perduodamas žinią, jis sąmoningai ir nesąmoningai skleidžia tam tikrą informaciją apie save, savo būseną. Su šia žinios perdavimo dalimi, bendravimo prasme, slypi daugiausia sunkumų ir įdomumų: kasdienybėje mes nuolat stengiamės ar siekiame save parodyti, kuo geresnius. Tai leidžia mums tuo momentu nepasirodyti kaip nors „nepatogiai“. Tam pasitelkiame kas ką mokame - įvairias savęs išaukštinimo ar „maskavimosi“ technikas, kurios kartais padaro tik „meškos paslaugą“.

### Santykis

Tai tarpusavio sąveikos tarp siuntėjo ir gavėjo išraiška. Ji pasimato per siuntėjo parinktą formuluotę, per balso skambesį ir kitus neverbalius palydinčiuosius signalus. Ši žinios dalis ypatingai jautriai veikia gavėją, nes čia jis jaučia tam tikrą elgesį su juo. Kitaip tariant, siųsti žinią visada reiškia rodyti tam tikrą santykį su gavėju.

Šiuo atveju tai, kas pasakoma, liečia jį asmeniškai.

Kai „atsivėrimo“ dalis, žvelgiant iš siuntėjo pozicijos, turi žinią apie „AŠ“, tuo tarpu santykio dalis turi „TU“ ir „MES“ žinias. „TU“ reiškia, ką siuntėjas mano apie gavėją, „MES“ – koks yra santykis tarp mūsų abiejų.

### **Noras, prašymas**

Ko norima, kad būtų padaryta (intencija); kur link norima pastūmėti gavėją. Beveik nieko nesakoma „šiaip sau“. Visos žinios turi funkciją daryti tam tikrą įtaką gavėjui. Žinios paskirtis yra nukreipti gavėją kažką daryti, veikti, galvoti ar jausti. Įtakos darymas gali būti atviras ir gali būti užslėptas. Pastaruoju atveju kalbama apie manipuliaciją.

*Komentaras: darbo su jaunimu kontekste gana jautriai reaguojama į pasakymą „įtakos darymas“; ir šiame kontekste toks pasakymas gana stipriai „tabuizuotas“ bei neformaliai „draudžiamas“ vartoti. Tačiau bendravimo psichologijos požiūriu, bendraudami, t. y. kontakduodami, mes nuolat vieni kitiems darome įtaką, ir tai yra duotybė, kurios nepaneigsi ir nuo kurios nepabėgsi. Jautrumas, šių žodžių atžvilgiu, labiau sietinas su paslėptos žinios aspektu, t. y. su manipuliavimu, kuris mūsų sociokultūrinėje terpėje turi neigiamą atspalvį ir darbo su jaunimu srityje yra nepriimtinas. Manipuliacija šia prasme reiškia, kad siuntėjas leidžia kryptingai panaudoti ir kitas žinios puses savo norui ar intencijai, siekiant išgauti iš gavėjo tam tikrą reakciją („žavėkitės manimi“, „ten jums tikrai patiks“ ir t. t.).*

Norisi dar atkreipti dėmesį į tai, kad žmogiškasis bendravimas paremtas partnerių tarpusavio santykio lygybe ir nelygybe.

Vienas kitą papildančiuose (komplementariuose) įvairiapusiųose santykiuose egzistuoja du vaidmenys: vienas partneris prisiima pirminį, kitas antrinį vaidmenį. To negalima lyginti su „gerai blogai“, „stiprus-silpnas“ ir pan. Tame pačiame santykiuje partnerių

vaidmenys kinta, keičia vienas kitą. Todėl pasakymas, kad „jaunimo darbuotojas ir jaunuolis yra ar turi būti lygiaverčiai partneriais“ (ir tai yra vienas esminių požymių neformaliojo ugdymo srityje), nėra tikslus ir bendravimo prasme teisingas. Tai yra apibendrinta siekiamybė. Praktikoje, t. y. „sveikame“ santykiuje, šie vaidmenys keičiasi (vieną kartą jaunuolis groja pirmu smuiku, kitą kartą – jaunimo darbuotojas) ir būtent ta kaita sudaro lygiaverčio bendravimo abipusiškumą, taip pat ir santykio „pilnumą“ bei leidžia būti ryšyje, dialoge. Kaip grupiniame darbe galima praktiškai skatinti dialogą, skaitykite skyriuje „Aktyvus dalyvavimas“.

Kaip matome, bendravimas yra lyg ir savaime suprantamas, bet tuo pačiu metu ir labai sudėtingas reiškinys, kurio veikimas priklauso nuo daugelio faktorių: nuo to, ką sakome; nuo to, kaip sakome; nuo to, kas konkrečioje situacijoje mums yra aktualu, kuo mes gyvename, kaip jaučiamės ir t. t. Bendraujant su jaunimu svarbu atkreipti dėmesį į minėtus dalykus, kad tarpusavio ryšio metu nuolat vyktų bendravimo „tiesinimas“ ir išvengtume nesusiipratimų. Tikimės, kad minėti dėsningumai ir bendravimo procesai nenumuš ūpo, bet dar labiau paskatins dirbančius su jaunimu ir toliau bendrauti bei palaikyti santykius su jaunais žmonėmis.

## 1.9. DARBAS SU GRUPE

Organizuodami ugdomąjį darbą su jaunimu dažnai (dažniausiai) dirbame su jaunimo grupėmis. Su jomis susiduriame dirbdami jaunimo centre, mokykloje, stovykloje ar konsultuodami jaunimo grupes, siekiančias įgyvendinti savo idėjas. Grupė kuriasi ir gyvena tam tikrą gyvenimą. Jaunimo darbuotojo gebėjimas ugdomiesiems tikslams „įdarbinti“ grupės gyvenime vykstančius procesus – didelė stiprybė.

### TAI KAS TA GRUPĖ? KAM SU JA DIRBTI?

„Grupė – tai daugiau nei vienas žmogus“  
(seminaro dalyvio pasisakymas)

Grupės procesų žinojimas ir atpažinimas dirbant su grupe, leidžia efektyviau parinkti darbo metodus ir nuosekliau organizuoti mokymosi procesą.

Prieš pradėdami kalbėtis apie grupę, norisi atskirti grupės ir komandos sąvokas. Aktyviai veikdami darbo su jaunimu kontekste suvokiame, kad komandos ir grupės sąvokos dažnai painiojamos. Abu dariniai turi tam tikrų panašumų, tačiau tai nėra tas pats.

- Komanda yra nedidelė grupė žmonių, turinčių vienas kitą papildančių savybių. Jie įsipareigoję ir kartu atsakingi už bendrą tikslą ir metodus bei uždavinių įvykdymą (Katzenbachas J. R., Smithas D. K., 1992).
- Grupė yra žmonės, tarpusavyje susiję, vienas apie kitą žinantys ir suvokiantys save kaip grupę (Andrzej Huczynski, D.A. Buchananas, 1997).

Kaip matyti iš pateiktų sąvokų ir grupė, ir komanda yra tam tikras žmonių junginys. Abiems dariniams yra būdinga žmonių tarpusavio sąveika. Komandoje žmonės visas pastangas deda bendro tikslo siekimui, labai nuodugniai aptardami, ko ir kaip jie siekia, bei panaudoja visus komandos resursus tikslui pasiekti. Grupėje žmonės nesiorientuoja į vieno bendro rezultato siekimą, jie bendrauja ir bendradarbiauja taip, kaip sutaria, dažnai siekia savo asmeninių tikslų, mokosi iš bendros veiklos patirties.

Darbe su jaunimu dažnai su grupėmis dirbame šiomis veiklos formomis: jaunimo tarptautiniuose mainuose, jaunimo iniciatyvose, jaunimo centruose, atviruose jaunimo centruose, bendruomenės centruose, konsultuodami jaunimo neformalias grupes ir kt. Dirbant su grupe daug kas priklauso nuo to, kokių tikslų mes siekiame.

*Orientacija į grupę.* Dėmesys yra nukreipiamas į palankaus mikroklimato kūrimą grupėje, siekiant sudaryti sąlygas grupės nariams drąsiai dalintis idėjomis, bandyti, prisiimti tam tikras atsakomybes, mokytis iš patirties, dalintis jausmais ir išgyvenimais, teikti vienas kitam grįžtamąjį ryšį ir kt.

*Orientacija į komandą.* Dėmesys yra nukreipiamas į bendro komandos tikslo supratimą, komandos resursų pažinimą, darbinį procedūrų apibrėžimą. Kitaip tariant, kas mes, ko siekiame ir kaip to sieksim.

Dažnai darbas su grupe ir tam tikri „komandiškumo“ elementai būna persipynę tarpusavyje. Pavyzdžiui, atliekant grupės formavimo užduotis, kuriose yra užkoduotas bendro tikslo siekimas, mes siekiame išprovokuoti grupę atvirai dalintis savo idėjomis ir suvokti tam tikras, šioje grupėje galiojančias, normas, tačiau nesiekiame iš grupės sukurti komandos. Nors užduotis ir komandiška. Komandos kurti nesiekiame dėl to, kad ši grupė neturės kartu

įgyvendinti bendro projekto, mūsų tikslas – glaudinti grupės narių tarpusavio santykius tam, kad jie kuo daugiau mokytųsi vieni iš kitų ir apie save.

Kitas pavyzdys, rengiant jaunimo grupę jaunimo iniciatyvos įgyvendinimui daug dėmesio skiriame grupės (čia jau galime sakyti komandos) resursų pažinimui, bendro tikslo suvokimui, konkrečiam darbų planavimui ir pasidalinimui atsakomybėmis. Jaunimo grupė funkcionuoja kaip komanda įgyvendindama savo idėją.

Plačiau apie darbą komandoje kalbėsime šios knygos skyriuje „Komandiškumo ugdymas dirbant su jaunimu“. Šiame skyriuje aptarsime grupei būdingus bruožus ir savybes, darbo su jaunimo grupėmis kontekste.

Tai kas ta grupė? Grupė – gyvas organizmas. Organizmas, kuris gimsta, auga, išgyvena brandą ir nyksta. Grupėje tuo pat metu vyksta daug įvairių reiškinų, kurie vadinami grupės procesais. Šių reiškinų visumos kaita vadinama grupės dinamika. Kiekvienos grupės išgyvenami procesai turi tam tikrus dėsningumus, tačiau šie procesai visada yra unikalūs ir išskirtiniai. Tokį išskirtinumą lemia žmonių skirtingumas grupėje – kiekvienas grupės narys ateina į grupę su savo patirtimi, gebėjimais, žiniomis, požiūriais ir asmeninėmis savybėmis. O tada jau būna visko. Grupės nariai lėčiau ar greičiau atsiskleidžia ir pradeda sąveikauti: konfliktai, „kreizėjimai“, naktiniai pokalbiai, džiaugsmas ir ašaros. Su jaunimu dirbantis specialistas visada turi būti pasiruošęs nustebti ir nieko nepriimti kaip konstantos.

Dažnai darbe su jaunimo grupėmis mūsų prašo lyginti grupes – „O kaip kiti padarė?“, „Ar mes geriau padarėme už kitas grupes“. Sąmoningai vengiame bet kokio lyginimo, nes tai būtų neteisinga

grupės ir mūsų, kaip grupės vadovų, laikysenos atžvilgiu. Siekiame, kad grupė gilintųsi į savo autentiškus patyrimus, vykstančius „čia ir dabar“, o ne virtualiai konkuruotų su kažkokiomis kitomis grupėmis.

Kiekvienos grupės raida skiriasi nuo kitos grupės raidos, nes skiriasi įvairių asmenų kilmė, lytis, kultūra ir subkultūra, religija, amžius, išsilavinimas, profesija ir interesai. Toks skirtingumas yra duotybė ir jos negalima ignoruoti, neįmanoma pritaikyti vienodų „priemonių“ visoms grupėms, ir visada vienodai puikiai suvaldyti grupės procesą.

Veikdami kaip ugdytojai dažnai prisiimame grupės vadovo vaidmenį. Grupės vadovas – asmuo padedantis grupės nariams sąveikauti tarpusavyje ir mokytis iš to, kas vyksta grupėje čia ir dabar. Grupės vadovo uždavinys yra stebėti, atpažinti grupės procesus ir juos pasitelkti grupės mokymuisi.

Jūs, kaip grupės vadovai, galite pasirinkti, ar imatės sąmoningų veiksmų skatinti grupės procesus, atkreipti į juos dėmesį ir naudoti juos tam tikrų ugdomųjų tikslų siekimui. Nepriklausomai nuo grupės vadovo pasirinkimo, grupės raida vyks. Vyks taip, kaip gausis. Mūsų patyrimas sako, kad grupė yra galingas mokymosi įrankis, ir su grupės dinamika dirbti yra prasminga, nes tai turi tiesioginės įtakos grupės darbo efektyvumui, grupės narių savijautai ir siekiamo rezultato kokybei.

## GRUPĖS RAIDOS FAZĖS

Grupėje vykstančių procesų atpažinimas yra vienas iš subtiliausių grupės vadovo išmanymų. Grupės vadovo „uoslė“ grupės procesų pajautimui, turi būti nuolat treniruojama ir tobulinama. Stipri darbo su grupėmis kompetencija, užtikrina dirbančiojo gebėjimą reaguoti „čia ir dabar“ į grupėje vykstančius procesus ir tuos

procesus pasitelkti ugdomiešiams tikslams. Ši kompetencija yra treniruojama ir tobulinama dirbant su grupėmis, smalsiai stebint, kas vyksta grupėje, kaip sąveikauja žmonės, kokį poveikį daro grupės vadovo intervencijos.

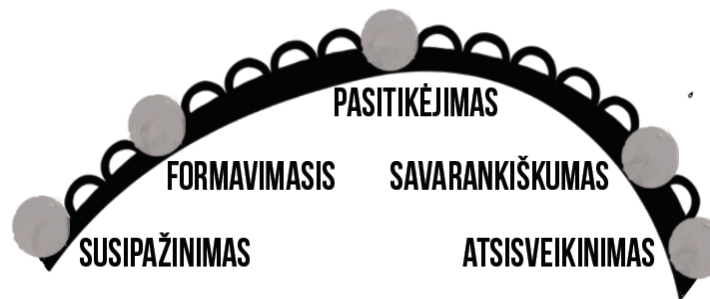
Tarpusavio sąveika (interakcija) tarp grupės narių bei tarp grupės narių ir vadovo priklauso nuo tam tikrų dėsningumų, panašiai pasireiškiančių grupėse bei padedančių grupės vadovui geriau suprasti grupės procesą ir atitinkamai veikti (pasitelkiant intervenciją: klausti, provokuoti, palaikyti, panaudoti tam tikrą metodą ir pan.). Todėl grupės raidos fazės gali atsiskleisti kartais greičiau, kartais lėčiau; fazė gali būti peršokama arba gali būti sugrįžtama prie ankstesnės fazės; kai kurie grupės nariai gali užsilaikyti vienoje grupės proceso fazėje, kai tuo tarpu kita grupės dalis jau priartėja prie kitos fazės (žr. 7 pav.).

Grupė vystosi pagal penkių fazių – susipažinimo, formavimosi, pasitikėjimo, savarankiškumo/produktyvumo ir išsiskyrimo – modelį.

Kiekvieną grupės raidos fazę analizuosime dviem aspektais, t. y. dviem konkrečiais pagalbinais punktais grupės vadovui:

„Kas vyksta grupėje?“ – apibūdina grupės narių elgesį.

„Grupės vadovo vaidmuo“ – apibūdina grupės vadovo intervencijos galimybes.



7 pav. Grupės raidos fazės.

## SUSIPAŽINIMO FAZĖ: „KUR MES? KAS ČIA BUS? KAS TIE KITI?“ KAS VYKSTA GRUPĖJE?

Grupės nariai išgyvena labai daug neapibrėžtumo bei baimių nepritapti ir būti nesuprasti. Grupės narių tarpusavio santykiai neryžtingi: nariai iš pradžių laikosi distancijos, kad jaustųsi saugiai, rodo tik gerąsias savo savybes, kad kiti jiems pritarų. Dažnai naujos grupės nariai būna mandagūs ir atsargūs, netgi jei nesutinka su kažkieno išsakyta nuomone, tai nutyli ir nesiginčija. Be to, būna atvejų, kai kiti grupės nariai dėl geresnio savęs parodymo kitus grupės narius subtiliai nuvertina arba sumenkina. Neryžtingumas taip pat gali pasireikšti paikystės arba užsislendimo demonstravimu. Grupės nariai „apsišniukštinėja“: aiškinasi tarpusavio lūkesčius ir ieško bendrų buvimo kartu formų bei taisyklių (grupės normos), tačiau dar nesudaro tvirtų ryšių. Grupės nariai orientuojasi į vadovus. Jie beveik nesiima atsakomybės ir laukia aiškių grupės vadovo nuorodų bei vadovavimo.



## GRUPĖS VADOVO VAIDMUO

Orientacijos (susipažinimo) fazėje grupės vadovai turi besąlygiškai vadovauti, nes to norima. Gerai suplanuodami programą ir pasiūlydami aiškią struktūrą. Grupės vadovas turi skatinti grupės narius susipažinti, stengtis pašalinti grupės narių būgštavimus ir pasiūlyti jiems teigiamus patyrimus naujoje grupėje. Grupės vadovo tikslas – kuo labiau mažinti egzistuojantį neapibrėžtumą: informuoti grupę apie praktinius dalykus (kiek truks programa, kada valgom, kur gyvenam, kur tualetas ir t. t. – priklausomai nuo konteksto, kuriame dirbate su grupe); taipogi organizuoti susipažinimą grupėje – „ledų laužymo“ užduotis, vardų žaidimus, susipažinimo užduotis. Apibendrinant, grupės vadovas turi padėti grupei atsakyti į klausimus: Kur mes? Kas čia bus? Kas tie kiti? Pabrėžiame, kad vadovo vaidmuo yra **padėti** grupei susipažinti ir susiorientuoti aplinkoje, o ne duoti savo atsakymus ir sureguliuoti grupę taip, kaip vadovui atrodo. Grupė turi augti pati su vadovo pagalba.

## GRUPĖS FORMAVIMOSI FAZĖ: „KUR MANO VIETA? KO KLAUSYTI? KO ČIA AIŠKINI?“ KAS VYKSTA GRUPĖJE?

Vadovo vadovaujama grupė susipažino. Grupės nariai jaučiasi ramiau, žino vieni kitų vardus, laisviau reiškia savo nuomonę. Grupė jau pradeda kartu dirbti. „Išdrąsėjus“ grupės nariams tampa lengviau reikšti savo nuomonę, kuri toli gražu ne visada būna tokia pati kaip kitų grupės narių. Grupės bendradarbiavimo normos tampa vis aktualesnės, norisi aiškumo grupės narių tarpusavio santykiuose, sprendimų priėmime, lyderystės aspektuose. Grupės nariai dažnai išsako savo nepasitenkinimą darbu grupėje,

jie kritikuoja kitų grupės narių elgesį, ir grupės vadovas patenka į kryžminę kritikos ugnį. Grupėje išryškėja žmonės, sugebantys priimti sprendimus, šie grupės nariai pripažįstami kaip neformalūs vadovai (lyderiai).

Kiekvienas grupės narys turi įtakos grupės raidai. Abejojama tuo, kas vyko iki tol, ir tuo, kas vyksta būtent dabar, dėl to atsiranda galimybė dar kartą apsispręsti dėl programos, struktūros ir elgesio taisyklių grupėje. Grupė turi nuspręsti dėl tolesnio grupės buvimo kartu ir bendro darbo.

## GRUPĖS VADOVO VAIDMUO

Grupės vadovui svarbu atkreipti dėmesį į tai, kas vyksta ir padėti grupei suvokti, kokios grupės normos (tam tikri susitarimai) galioja šioje grupėje. Kitaip tariant, padėti grupei įsivardyti, kas padeda dirbant kartu.

Tikslas – grupei ir vadovams susitarti dėl visiems priimtinių grupės normų: kaip bus priimami bendri sprendimai, ar juos priimant bus galima ir kaip išreikšti savo galimybes. Tai reiškia, kad grupė diskutuoja ir apie vidines grupės taisykles, ir apie grupės vadovo vaidmenį.

Kam mums reikalingas grupės vadovas? Turi būti nuodugnai apsvaistytas, ar grupei reikia vadovo ir koks jis turėtų būti. Kalbėdamas su grupe vadovas privalo aiškiai išreikšti savąją poziciją: sutikti arba pagrįstai nepritarti lūkesčiams ir trumpai nusakyti savo, kaip grupės vadovo, vaidmenį. Su grupės nariais galima diskutuoti apie asmeninę ir pedagoginę savigarbą.

Šioje raidos fazėje naudotini metodai – grupės sutelktumo ir „komandiškumo“ ugdymo užduotys.

## PASITIKĖJIMO FAZĖ: „TAIP, MUMS GAUNASI!“, „MES JĖGA!“

## KAS VYKSTA GRUPĖJE?

Grupės nariai džiaugiasi kiekvienu susitikimu. Puiku vėl pamatyti kitus ir būtų gaila kažką praleisti. Bendrumo jausmas („Mes“ jausmas) vis stiprėja, tarpusavio santykiai tampa intensyvesni – atvirai kalbamasi, tiesiogiai bendraujama. „Mes“ esame gerai nusiteikę ir idėjos auga iki dangaus. Dažnai grupės nariai pradeda „kreizėti“ – nemiega naktimis, lengvai (ir nelabai lengvai) pajuokauja su vadovais, džiaugiasi vieni kitais ir sugalvoja begalę būdų tam išreikšti.

Auga grupės pasitikėjimas. Grupės nariai išmoka įvairiai vertinti bei toleruoti vienas kitą. Esant tokiai grupės atmosferai, atvirai reiškiami poreikiai ir keičiamasi įvairiomis nuomonėmis. Grupės nariai rutulioja įvairias idėjas ir patys sugeba apsispręsti dėl savo interesų bei juos ginti. Tačiau idėjos dažnai greit išblėsta, nes asmenys ir santykiai grupėje dabar yra pagrindinis poreikis, o grupė neatlieka savo užduočių.

## GRUPĖS VADOVO VAIDMUO

Šioje grupės raidos fazėje grupės vadovas turi keletą pasirinkimų.

1. Leisti grupei būti, pačiam atsitraukiant. Grupės nariams gera būti kartu, taigi, vienas iš vadovo pasirinkimų – netrukdyti grupei būti.
2. Prisijungti prie grupės buvimo ir išgyventi pasitikėjimo procesus kartu.
3. Stiprinti grupės pasitikėjimo jausmą, siūlant įvairius metodus, skatinančius grupės narių pasitikėjimą vieni kitais. Pasitikėjimas stiprina savimonę ir pasitenkinimą. Grupės vadovai gali pasiūlyti tai, kas grupėje suformuoja ir išsaugo pasitikėjimą. Tuo pačiu atskirų grupės narių ribos turi būti besąlygiškai priimamos (akceptuojamos) ir ginamos.

Nepriklausomai nuo to, kokį pasirinkimą padarysite, svarbu būti akylu ir prižiūrėti grupės narių saugumą. Pasitikėjimo fazėje idėjos auga iki dangaus ir jos ne visada būna saugios. Grupės vadovas turi laiku sustabdyti grupę, jeigu mato, kad idėjos tampa pavojingomis.

Šioje fazėje dažnai suintensyvėja grupės narių susipažinimas. Gyvenimo istorijos ir gyvenimo planai, savęs pažinimo įgūdžiai, kaip ir santykių išsiaiškinimas per asmeninį grįžtamąjį ryšį dabar gali būti darbo su grupe turiniu.

Be to, gali atsirasti temų, kurioms išnagrinėti reikalinga pasitikėjimo atmosfera grupėje (pvz., seksualumas, baimė, gyvenimo prasmė, mirtis ir mirimas, tikėjimas ir dvasingumas ir t. t.). Bet kuriuo atveju dėl temų apsisprendžia grupė. Tai metas, kuomet grupės nariams patikima vis daugiau atsakomybės už tai, kas vyksta grupėje.

Pasitikėjimo fazės metu grupė labai sunkiai priima naujus narius. Jei prisijungia naujas narys, siekiant pilnavertės naujo žmogaus integracijos į grupę, turėtų būti pakartotos pirmosios dvi grupės raidos fazės (jų intensyvumas ir trukmė gali skirtis).

## SAVARANKIŠKUMO/PRODUKTYVUMOFAZĖ: „JAUĮGYVENDINOM!

### PADAROM DAR KĄ NORSI!”

## KAS VYKSTA GRUPĖJE?

Grupės noras veikti yra nepalaužiamas. Ji angažuoja savo mažiems ir dideliems sumanymams. Jei yra sunkumų, grupė bendrai ieško sprendimų. Dažniausiai grupę lydi sėkmė, bet ir nesėkmė jos nepalaužia. Grupė nori plėsti ryšius: ji užmezga kontaktus su kitomis grupėmis ir kartais nori politiškai atstovauti savo interesus.

Kiekvienas grupės narys suranda savo vietą grupėje. Grupės nariai pripažįsta vienas kitą kaip skirtingas asmenybes su individualiais sugebėjimais, kurie yra svarbūs. Kiekvienas gali duoti savo įnašą į grupės darbą.

Grupėje bendraujama gerai, asmeniniai ir grupės interesai tampa vienodai svarbūs, grupė darbinga. Grupės nariai patys prisiima atsakomybę už tolesnę grupės darbą (saviorganizacija).

## GRUPĖS VADOVO VAIDMUO

Šioje fazėje galima vadovautis principu: ką grupė gali padaryti pati, tą ir turi padaryti pati. Dabar grupės vadovui tenka grupės patarėjo vaidmuo. Grupės vadovas sukuria erdvę grupės refleksijai; pateikia grupei grįžtamąjį ryšį priklausomai nuo to, kaip jis mato ir jaučia grupės vyksmą; remia grupę esant konfliktinėms situacijoms; pataria grupei metodiškai; užtikrina grupės darbui reikalingas sąlygas ir priemones (arba grupė jas užsitikrina pati).

## IŠSISKYRIMO FAZĖ: „VISKAS TUOJ BAIGSIS. MES IŠSISKIRSIME“ KAS VYKSTA GRUPĖJE?

Laikas baigėsi. Atrodo, lyg grupės nariai nebeturi, ką pasakyti. leškoti sprendimų tampa vis sunkiau, todėl nepasiekiami rezultatai. Daugėja nepasitenkinimų, visus apima nuobodulys, kaltę pradedama primesti kitiems. Kai kurie grupės nariai tuoj visiškai atkris. Kiti pasakoja apie tas grupės dienas, kurios seniai praėjo ir yra nebesiekiamos. Bet taip juk negali tęstis!

Norime paminėti keletą grupės iširimo priežasčių:

- grupės išyra, nes ateina buvimo kartu pabaiga, kuri buvo numatyta jau pačioje pradžioje (mokomosios grupės, grupės vasaros stovyklose, jaunimo tarptautinių mainų grupės ir t. t.).
- grupės išyra, nes jos nariai pradeda orientuotis į kitus dalykus. Esant naujoms gyvenimo sąlygoms, grupė nebegali likti įprastoje erdvėje arba grupei daugiau nebeskiriama ta pati

reikšmė ir svarba. Pakitimai dėl profesinio mokymosi ar studijų, gyvenamosios vietos pakeitimo, kitų laisvalaikio praleidimo formų ir naujų kontaktų paieškos, šeimos sukūrimo ir t. t.

Grupės iširimas emociškai yra sunkus, nes su išsiskyrimu susijęs liūdesys.

Iš pradžių niekas neprimena akivaizdaus fakto, kad „Mūsų grupė yra“. Visi jaučia greitą grupės pabaigą, ir/arba kad paskutinis grupės susitikimas jau yra čia pat. Tačiau niekas apie tai nekalba, stengiasi nemąstyti apie tai, nes grupės nariai jaučia išsiskyrimą. Dėl to grupėje kyla konfliktų, grįžtama prie ankstesnės grupės fazės būdingų elgesio būdų (regresija).

## GRUPĖS VADOVO VAIDMUO

Grupės vadovo uždavinys – sudaryti sąlygas konstruktyviam iširimo procesui. Grupės vadovas turi tematizuoti grupės išsiskyrimą. Tai iš pradžių vyksta kaip grįžtamasis ryšys grupei. Taip grupės nariai ir vadovas priartėja prie temos „išsiskyrimas“, kyla individualios emocinės būsenos. Grupė nustato išsiskyrimo momentą ir laiką paskutiniams grupės susitikimams. Be to, turi būti apsvarstomi ir šie klausimai: Ką norime drauge veikti? Kas turi likti nepakitę? Ką mes kartu išgyvenome ir pasiekėme? Kaip mes norime atsisveikinti? Tiksliai žinant paskutinį grupės susitikimo momentą, šiuos klausimus būtina iš anksto iškelti tam, kad grupės nariai galėtų sąmoningai apsispręsti dėl dar likusio buvimo kartu laiko. Išsiskyrimo procesu užbaigiamas grupės turinys, išreiškiamos emocijos ir pasiūloma paskutinį kartą aptarti santykius. Tai turi įtakos grupės narių atsisveikinimui, palieka gerų atsiminimų, sudaro sąlygas naujiems kontaktams ir santykiams.

*„Du kartus į tą pačią grupę nesugrįši“*  
(seminaro dalyvio pasisakymas).

## VADOVO VAIDMENYS IR LAIKYSENA GRUPĖS ATŽVILGIU

Dirbant su jaunimo grupėmis dažnai save atrandame įvairiausiose situacijose, kuriose nebūtinai ir planavome atsidurti. Jose būna visko: dažnai nustembame, pasimetame, džiaugiamės, liūdime, kartais išsigąstame (ir net nesinori toliau vardinti, nes labai jau daug) visos begalės jausmų ir emocijų, kurios kyla dirbant savo darbą. Svarbu tai, kad kiekviena situacija darbe su grupėmis – vertinga mokymo(si) medžiaga, tik reikėtų joje „užsiimti“ tokią poziciją (laikyseną), kuri labiausiai skatintų ugdytinių mokymąsi. Pabrėžiame, ne laikysena – mokyti ir pamokyti jaunus žmones, kaip mūsų manymu turėtų būti, o provokuoti ir palaikyti jų savarankišką mokymąsi. Laikysena – tai tam tikras grupės vadovo elgsenos pagrindas. Vadovo laikysena grupės atžvilgiu gali būti labai įvairi – nuo artimo kontakto su grupe iki sąmoningos konfrontacijos. Grupės vadovo santykis ir vaidmuo tiesiogiai priklauso nuo ugdomųjų tikslų, situacijos grupėje, ugdomojo renginio konteksto, vadovo asmeninių savybių ir kt.

Priklausomai nuo paminėtų veiksnių, dažniausiai „žongliruojame“ šiomis laikysenomis, vaidmenimis:

### **Buvimas kartu su grupe:**

- turėti asmeninius ryšius su grupės nariais;
- rūpintis saugumo ir pasitikėjimo jausmu grupės viduje (emocinio klimato grupėje palaikymas);
- suprasti grupės narius, jų santykius;
- siekti bendrumo su grupe;
- akcentuoti ir stiprinti pozityvius grupės narių bruožus;
- konsultuoti ir remti grupės narius;
- bendrauti neformaliai, siekti žaismingos atmosferos;
- mokytis kartu su grupe vieniems iš kitų (augimas kartu).

### **Neutralus santykis su grupe:**

- palaikyti darbingą atmosferą;
- nustatyti orientyrus ir gaires;
- paruošti ir struktūruoti darbą bei organizuoti laiką;
- vesti grupę ir priimti bendrus sprendimus;
- siūlyti metodus;
- paruošti medžiagą ir priemones;
- autentiškai pateikti savo galimybes, lūkesčius ir patirtį;
- inicijuoti renginius, akcijas, mokyti asmeniniu pavyzdžiu.

### **Distancija grupės atžvilgiu:**

- bendrauti su grupe kognityviame lygmenyje;
- išsakyti vadovo poziciją;
- įnešti į grupės diskusijas naujus aspektus;
- pateikti grįžtamąjį ryšį;
- kelti klausimus, lavinti sugebėjimą patiems klausti ir mąstyti savarankiškai;
- atspindėti grupę savimi;
- sąmoningai konfrontuoti su grupe;
- atverti konfliktus;
- sugebėti konkuruoti dėl „valdžios“ grupėje;
- analizuoti grupės procesus, sugebėti grupei pateikti aiškų analizės vaizdą;
- atstatyti asmenines ribas (parengti grupę išsiskyrimui).

Svarbu, kad grupės vadovas būtų sąmoningas dėl savo vaidmens, suvoktų, ką ir kodėl jis daro. Vadovas atsako už visą procesą, ypač grupei pereinant iš vienos fazės į kitą. Jis taip pat turi stengtis kuo toliau, tuo daugiau atsakomybės atiduoti grupės nariams, siekiant jų savarankiškumo ir įgalinimo veikti.

# 2. NEPAMIRŠKIM IR SAVĘS. DIRBANČIŲJŲ SU JAUNIMU ĮRANKIŲ AŠTRINIMAS

Šiame skyriuje raginame dirbančius su jaunimu pažiūrėti į save. Ne į jaunimą, ne į metodus, ne į resursus, o būtent į save. Kaip jau ir buvo rašyta ankstesniuose skyriuose, ne metodai yra svarbiausia, nes juos naudojam tik tada, kai jų tikrai prireikia. Svarbiausia yra pats žmogiškasis santykis tarp jauno žmogaus ir dirbančio su juo. Pagrindinis įrankis, kurį naudojame darbe su jaunimu, tai esame mes patys: mūsų gebėjimai, emocijos, jausmai, kompetencijos. Šie įrankiai yra linkę atšipti tiek dėl intensyvaus darbo, tiek ir dėl įpročio rūpintis savimi nebuvimo. Spaudimas dirbančiajam su jaunimu yra didelis – jaunimo srities veikėjai reikalauja būti pačiu protingiausiu, įžvalgiausiu, jautriausiu, lanksčiausiu ir visokiu kitokiu „-iausiu“. Aplinka keičiasi greičiau nei to kartais norėtusi; jaunų žmonių gyvenimo būdas, problematika ir visa jaunimo veiklos sritis yra nuolatiniame kitime. Dėl šių priežasčių darbas su jaunimu būtų sunkiai įsivaizduojamas be nuolatinio jaunimo darbuotojo atsinaujinimo, „atsišviežinimo“. Smalsumas, nuolatinis domėjimasis ir asmeninis bei profesinis tobulėjimas yra „draugai“, kurie nuolat lydi dirbantį su jaunimu. Čia pateikiame keletą įrankių, kurie gali padėti geriau suprasti save – kaip besimokantįjį, kaip santykio kūrėją, kaip savo srities profesionalą.

## 2.1. DIRBANČIOJO SU JAUNIMU MOKYMASIS MOKYTIS

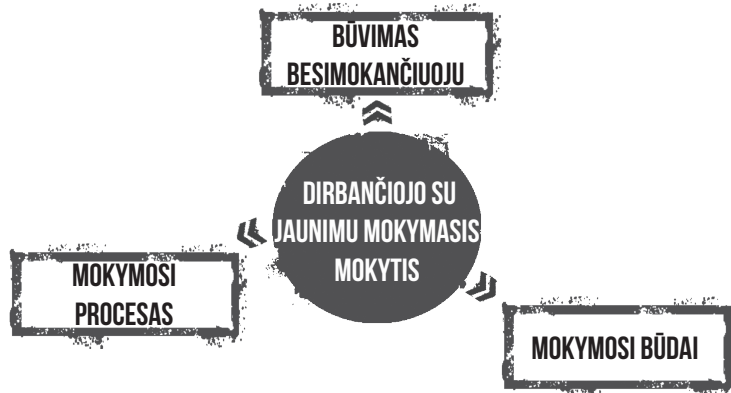
Liekame ištikimi humanistinei filosofijai ir psichologijai ir, kaip rašo C. Rogersas, tikime, kad kiekvienas žmogus vertas pasitikėjimo ir jis pats geriau už visus kitus žino, kuria kryptimi ir kaip jis turi tobulėti. Mūsų tikslas – skatinti dirbančiųjų su jaunimu sąmoningus pasirinkimus, kurie yra susiję su jų asmeniniu ir profesiniu tobulėjimu, todėl čia skirsime daugiau dėmesio jų mokymosi mokytis kompetencijos tobulinimui. Atliktas tyrimas („Learning to learn“<sup>11</sup> projektas, 2010) apie sąlygas mokymosi mokytis kompetencijos tobulinimui parodė, kad ugdytojai dažnai yra lyg tam tikras idealas ar gyvas pavyzdys grupei, su kuria jis dirba. Būtų gana sudėtinga ir netgi neautentiška ugdyti jaunų žmonių edukacines kompetencijas, nesupratus daugiau apie mus pačius, kaip besimokančiuosius (Ragauskas L., 2010). Per gyvenimą patiriame labai įvairias mokymosi patirtis: dalis jų asocijuojasi su atmintyje neišdildomais ir įkvepiančiais momentais, kita dalis – su dideliu stresu ir beprasmybės jausmu. Kviečiame dirbančius su jaunimu būti budriais, nuolat reflektuoti savo tobulėjimo procesą ir daryti tai, kas atrodo prasminga, tinkama ir efektyvu atsižvelgiant į situaciją. Įprasmintas ir kryptingas mokymasis gali pagalauti mūsų darbo įrankius ir tuo pačiu tausoti energiją mokymuisi tik to, ko mums iš tikro reikia ir tokiu būdu, kuris mums yra tinkamas ir efektyvus.

Pristatome metodą „Mokymosi interviu“, kurio tikslas yra padėti geriau suprasti, ko, kaip ir kodėl jis mokosi. Metodas buvo sukurtas projekto „Learning to learn“ metu.

---

<sup>11</sup> Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacijos ir tarptautinių partnerių įgyvendintas projektas.





## „MOKYMOŠI INTERVIU“



**Tikslas** - ugdyti mokymosi mokyti kompetenciją.



**Grupės dydis** - grupelėmis po 3-5 žmones.



**Reikiamos priemonės** - popierius, rašymo priemonės.



**Laikas** - 2-3 valandos.



**Veiksmų eiga** - visiems dalyviams išdalinamas interviu klausimynas. Labai svarbu pabrėžti, kad nebūtina pasikalbėti visais klausimais, o žmogus, kuris klausinėja, gali pats pridėti klausimų, kurie padėtų dar giliau suprasti mokymosi procesų esmę. Klausimai yra kryptingi ir skirti daugiau įkvėpimui. Grupelėje apsitariama, kas ir kokį

vaidmenį turės pirmajame etape. Galimi trys vaidmenys: vienas žmogus klausia, kitas žmogus atsakinėja į klausimus apie savo mokymąsi, o trečias žmogus užrašinėja atsakymus. Užduoties metu visi žmonės turės galimybę pasikeisti vaidmenimis. Žmogus, užrašinėjantis atsakymus, turi tai daryti aiškiai ir įskaitomai, kad vėliau ta medžiaga galėtų naudotis pats tų atsakymų autorius. Interviu užrašai atiduodami atsakymų autoriui, kuris peržvelgęs savo atsakymus, gali dar juos pakomentuoti.

### Klausimai užduoties aptarimui:

- Kaip sekėsi atsakinėti į klausimus/ užduoties klausimus/ užrašinėti atsakymus?
- Ką naujo supratote apie savo mokymąsi?
- Ką naujo sužinojote apie kitų savo kolegų mokymąsi?
- Kokių panašumų ar skirtumų pastebėjote?
- Kokių idėjų kilo jūsų ateities tobulėjimo planui?
- Kuo šis interviu jums padėjo?

### Komentariai

Jeigu grupelėje yra 4 žmonės, gali būti įvestas ketvirtasis vaidmuo – stebėtojas. Stebėtojas pateikia grįžtamąjį ryšį klausinėjančiam apie klausimų formulavimą ir interviu vedimą, o atsakinėjančiam apie jo atsakymus, neverbaliką, intonaciją ir t. t.

**Dėmesio!** Interviu apie mokymąsi „užkabina“ labai asmeninius dalykus, būkite tam pasiruošę. Atlikite interviu su žmonėmis, su kuriais jaučiatės komfortiškai ir galite atvirai kalbėti apie save.



## MOKYMOSI MOKYTTIS INTERVIU KLAUSIMAI

### BUVIMAS BESIMOKANČIUOJU IR MOKYMOSI PLANAVIMAS

#### BUVIMAS BESIMOKANČIUOJU

- .....▶ Kaip dažnai Tu jautiesi besimokančiuoju?
- .....▶ Kaip buvimas besimokančiojo vaidmenyje atsispindi Tavo požiūriuose ir elgesyje?
- .....▶ Ar sąmoningai pasirenki būti besimokančiuoju?
- .....▶ Kokie yra teigiami buvimo besimokančiuoju aspektai?
- .....▶ Ar apskritai Tu jautiesi kaip besimokantysis?
- .....▶ Kaip apibūdintum „buvimą besimokančiuoju“?

#### SAVO MOKYMOSI PLANAVIMAS

- .....▶ Kiek sąmoningai Tu įsivardini savo mokomuosius tikslus (pvz., kai dalyvauji projekte)?
- .....▶ Ar užsibrėži mokymosi uždavinius?
- .....▶ Ar įsivadini mokymosi kryptį?
- .....▶ Ar tiesiog manai, kad esi „atviras mokymuisi“?
- .....▶ Ar mokymosi planavimas Tau padėtų geriau mokytis?
- .....▶ Jei taip, tai kaip?
- .....▶ Jei ne, tai kodėl?
- .....▶ Kas Tau padėtų geriau planuoti savo mokymąsi?
- .....▶ Kaip Tau atrodo, kiek mokymasis gali būti planuojamas?

## TAVO MOKYMOSI BŪDAI IR POVEIKIS

#### TAVO MOKYMOSI POVEIKIS

- .....▶ Ar iš karto pritaikai tai, ko išmokai?
- .....▶ Ar iš pradžių reflektuoji ir įvertini?
- .....▶ Ar apie savo išmokimus daliniesi su kitais savo organizacijos nariais?
- .....▶ Ar Tu įtrauki kitus žmones besimokydamas?
- .....▶ Kaip kiti sužino, kad Tu kažko pasimokei?
- .....▶ Ar planuoji savo tolimesnį mokymąsi? Pagalvok apie pastarąjį savo projektą/veiklą: ar tu manai, kad mokymosi poveikis pasireiškė gautais atsakymais, naujais klausimais, o gal abu variantai?

#### TAVO MOKYMOSI BŪDAI

- .....▶ Kaip apibūdintum „puikiai mokausi“?
- .....▶ Kada mokymasis Tau būna geroji patirtis?  
Ar Tu patenkintas tuo, kaip Tu mokaisi?
- .....▶ Kuo norėtum papildyti savo mokymosi metodų bagažą?
- .....▶ Kaip besimokydamas Tu nugali sunkumus?
- .....▶ Kaip Tu paaiškini mokymąsi mokytis?

## TAVO MOKYMOSI PROCESAS

### MOKYMOSI SITUACIJOS

- .....▶ Ar gali atsiminti situacijas, kai jautei, kad „Taip, dabar aš mokausi“?
- .....○ Ar gali apibūdinti tas situacijas?
- .....○ Ar tu tose situacijose suvokei, kad mokaisi, ar šis supratai tai vėliau?
- .....▶ Kokiose situacijose Tu atpažįsti, kad mokaisi?
- .....○ klausydamasis
- .....○ skaitydamas
- .....○ veikdamas
- .....○ diskutuodamas
- .....○ vaikščiodamas
- .....○ ...
- .....▶ Kokios situacijos Tau reikia, kad ji taptų „mokymosi situacija“?
- .....○ atitinkamos atmosferos
- .....○ iššūkio
- .....○ saugumo pojūčio
- .....○ būti vienam
- .....○ kitų žmonių
- .....○ naujų minčių iš aplinkos
- .....○ ...

### KITI ŽMONĖS IR TAVO MOKYMASIS

- .....▶ Ar Tau reikia kitų tam, kad galėtum mokytis?
- .....▶ Kaip kiti Tau padeda mokytis?
- .....▶ Ar Tu aktyviai ieškai kitų pagalbos?

- .....▶ Kodėl kiti Tau yra reikalingi mokymosi procese?
- .....○ dėl grįžtamojo ryšio
- .....○ dėl įvairesnio matymo kampo
- .....○ dėl išmokimo patvirtinimo
- .....○ dėl iššūkio
- .....○ ...
- .....▶ Kas yra tie „kiti“?
- .....○ mokymosi draugai/kolegos (angl. peer learners)
- .....○ draugai
- .....○ ekspertai
- .....○ mokymų vadovai /fasilitatoriai<sup>12</sup>
- .....○ gyvūnai
- .....○ ...

### KAIP ŽINAI, KAD JAU IŠMOKAI?

- .....▶ Kaip nusprendi, kad ko nors išmokai?
- .....○ ar nusistatai išmokimo kriterijus?
- .....○ ar išmokimas yra labiau paremtas jausmu, kad išmokai?
- .....▶ Ar Tu įvardini tai?
- .....○ ar tai užsirašai?
- .....○ ar pasakai tai kitiems?
- .....▶ Ar Tau reikalingi įrodymai?
- .....○ ar kaip nors tai išbandai?
- .....○ ar Tau reikalingas kitų patvirtinimas?

Tikimės, kad šis interviu padės dirbantiems su jaunimu pažinti ne tik save, bet ir savo kolegas, nes interviu įtraukia mažiausiai du, o geriausiu atveju – tris ar keturis asmenis.

<sup>12</sup> Kol kas oficialioje lietuvių kalboje žodžio fasilitatorius nėra. Bet neturime ir atitiktens, todėl mes jį vartojame. Šį terminą verčiant pažodžiui, jis reiškia proceso „palengvintojas“, „pagalbininkas“. Iš patirties žinome, kad fasilitatorius daro žymiai daugiau, nei tik palengvina mokymąsi, todėl norime išlaikyti šį terminą, jo nekeičiant ir nesupaprasinant su visomis to žodžio reikšmėmis, kurios priskiriamos fasilitatoriaus darbui.

## 2.2. ESMINIŲ SAVYBIŲ MODELIS

Tikime, kad geresnis savęs supratimas skatina sąmoningiau ir atsakingiau pasirinkti tobulėjant, ieškant naujų galimybių ar tiesiog kasdien dirbant su jaunimu, todėl siūlome jums susipažinti su mums labai prasmingu įrankiu – „Esminių savybių modeliu“, kuris skirtas savęs ir santykių su kitais pažinimui bei tobulėjimo kryptį įsivardinimui.

**Esminė savybė** (angl. *core quality*) yra dalis asmenybės, kuri susiformuoja per ilgą laiką ir sudaro svarbią dalį žmogaus esybės. Tai gali būti tam tikras gebėjimų, elgsenų ir laikysenų rinkinys. Esminė savybė yra tai, ką atėmus, tas žmogus būtų nebe tas. Savo esminių savybių žinojimas gali padėti jas geriau išnaudoti darbe ar už jo ribų. Pagal šį modelį taip pat galima įsivardinti:

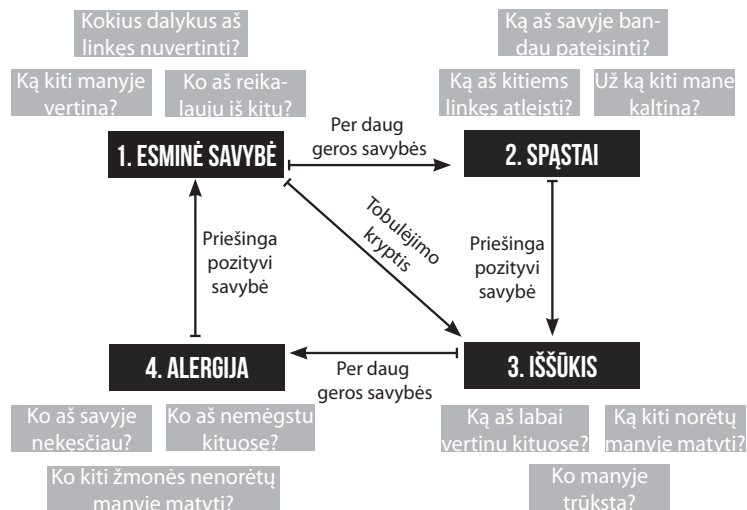
- kokie galimi pavojai/spąstai, turint tam tikrą savybę (spąstai);
- kokia galima tobulėjimo kryptis arba kokia kita savybė gali būti žmogui vertinga (iššūkis);
- kokių savo savybių ar bruožų žmogus nemėgsta savyje ar kituose žmonėse (alergija).

Šio modelio autorius D. Ofmanas (1992) pabrėžia, kad esminė savybė nėra būdo bruožas, o labiau tam tikras žmogaus potencialas, kuris gali būti „įdarbintas“, jeigu yra sąmoningai taikomas. Šis potencialas visada yra žmoguje ir jis negali būti kartais „įjungtas“ ar „išjungtas“. Skirtumas tarp savybių ir kompetencijų yra tai, kad esminė savybė kyla iš vidaus, o kompetencija yra įgyjama iš išorės. Esminė savybė gali padėti tinkamai naudoti turimas kompetencijas, ir todėl siūlome dirbantiems su jaunimu pasigilinti ir pasinaudoti šiuo įrankiu geresniam savęs ir kitų supratimui.

Kiekviena esminė savybė (o konkretus žmogus jų gali turėti daugiau nei vieną) turi dar tris susijusias savybes, kurios kartu sudaro esminės savybės kvadratą. Kiekviena susijusi savybė yra labai svarbi, kadangi nurodo esminės savybės plėtojimo gaires.

1. Esminė savybė
2. Spąstai
3. Iššūkis
4. Alergija

Tiksliai įsivardyti kiekvieną kvadrato dalį gali padėti klausimai, kurie yra pateikti prie kiekvieno elemento (žr. 8 pav.).



8 pav. Esminių savybių kvadratas.

**Spąstai.** Kiekviena esminė savybė gali tapti silpnąja puse, jeigu ji yra per daug išvystyta arba su ta savybe žmogus „perlenkia lazda“. Tokiu atveju žmogus patenka į tam tikrus spąstus, kuriuose gali pridaryti žalos sau ir kitiems. Pavyzdžiui, jeigu esminė savybė yra racionalumas, tai jei racionalumo yra per daug (t. y., kai mąstoma tik racionaliai ir emocijos yra ignoruojamos) gali pasireikšti šaltumas ar abejingumas. Spąstus atpažinti galima prisiminus dėl kokių

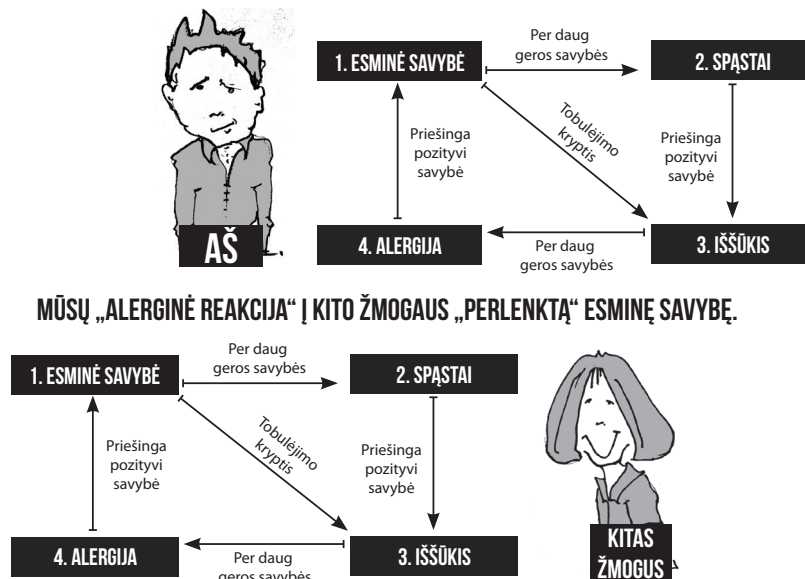
dalykų mus apkaltina kiti arba kokius dalykus mes savyje linkę pateisinti (pvz., „emocijoms pasiduoti neverta – aš turiu likti ramus, nes šaltas protas yra visada svarbiausia“). Spąstai nėra esminės savybės priešingybė, o jos tam tikras iškraipymas. Jeigu savybė yra racionalumas, tai spąstai nebus nelogiškumas. Dažnai tai yra ta savybė, kurią pastebi kiti žmonės ir dėl jos mums priekaištauja. Tačiau atpažinus savo spąstus, taip pat galima pažinti ir savo esminę savybę. Yra žmonių, kuriems nėra lengva įvardinti savo stipriąsias puses, tačiau jie greitai gali įvardinti tam tikras neigiamybes. Tokiu būdu žmogus gali pradėti nuo spąstų ir laikrodžio rodyklės kryptimi toliau eiti prie kito etapo.

**Iššūkis.** Kiekvienai esminei savybei galima priskirti su ja susijusį iššūkį. Tai yra savybė, kuri teigiamai priešinga spąstams. Iššūkis taip pat yra ta savybė, kurią taikyti konkrečiam žmogui sunku. Tęsiant anksčiau pateiktą pavyzdį, jei žmogaus esminė savybė yra racionalumas, o spąstai – šaltumas, abejingumas, tai iššūkis gali būti – jautrumas ar empatiškumas. Iššūkio savybė papildo esminę savybę. Stiprindamas savo iššūkį žmogus sugeba labiau išvengti spąstų. Raktas į efektyvumą yra esminės savybės ir iššūkyje esančios savybės naudojimas. Taigi, mūsų pavyzdyje žmogui būtų svarbu išlaikyti racionalumą, bet ir plėtoti jautrumą ar empatiškumą.

**Alergija.** Kiekviena esminė savybė taip pat turi su ja susijusią alergiją. Alergija pasireiškia, kai yra per daug iššūkio. Kiekvienas žmogus turi alergiją savo iššūkiui, ypač, kuomet ši savybė reiškiasi kituose žmonėse. Pavyzdžiui, jei konkretaus žmogaus esminė savybė yra racionalumas, o iššūkis yra jautrumas, tai alergija bus savybė, kuomet jautrumas reiškiasi per stipriai – pavyzdžiui, perdėtas jautrumas, emocionalumas ir pan. Alergija – tai tokia savybė, kurios savyje ar kituose žmogus negali toleruoti. Kas labai svarbu, kad alergija yra stiprinama kaip tik tų savybių, kurios labai reikalingos konkrečiam žmogui – nes ji tiesiogiai susijusi su iššūkiu.

Savo ruožtu, alergijai teigiamai priešinga savybė yra žmogaus esminė savybė.

Esminių savybių modelis yra geras įrankis savęs pažinimui, tačiau jis taip pat tinka ir analizuoti savo santykį su kitu žmogumi. Susiduriant su erzinančiu žmogumi (t. y. su žmogumi, kuriam jaučiame alergiją) galime pažinti savo iššūkį ir taip stiprinti savo esmines savybes, bet taip pat svarbu, kad ta savybė, kuri kito žmogaus elgesyje kelia mums alergiją, yra to žmogaus spąstai. Taigi, bendraujant su kitu žmogumi (palaikant santykį), esminių savybių kvadratai atrodo taip (žr. 9 pav.):



9 pav. Interakcija tarp dviejų asmenų pagal esminių savybių modelį.



Labai dažnai žmogus pradeda konfliktuoti su savimi ar kitais būtent dėl tam tikrų savo esminių savybių. Problema yra tai, kad paprastai žmogus yra alergiškas savo iššūkiui „perspaustai“ savybei (kuri turėtų būti to žmogaus siekiamybė). Ši alergija dažniausia pasireiškia nepakantumu kitam žmogui. Į šį procesą galime pažiūrėti stebint kitų žmonių reakcijas į mus. Kitas žmogus su mumis pradeda konfrontuoti, kai mes demonstruojame savybę, kuri tam žmogui kelia alergiją. Kuo stipriau reaguojame į šį konfrontavimą, tuo giliau įkrentame į savo spąstus. Pavyzdžiui, turime dirbti komandoje su kitu jaunimo darbuotoju, kuris yra jautrus, empatiškas žmogus. Jį racionalumas ir tik šaltas mąstymas gali pradėti labai nervinti ir atsiradusi trintis paskatina elgtis dar šalčiau ir abejingiau. Taigi, mes įkrentame į spąstus, o kitas žmogus stresinėje situacijoje taip pat įkrenta į savo spąstus. Tokiu būdu susidaro užburta ratas ir nesibaigiantis konfliktas, kuriame du žmonės kelia vienas kitam alergiją, nors abu turi labai vertingų savybių. Galbūt ypatingai jautriam žmogui, praverstų turėti daugiau racionalumo, o racionaliajam – daugiau jautrumo.

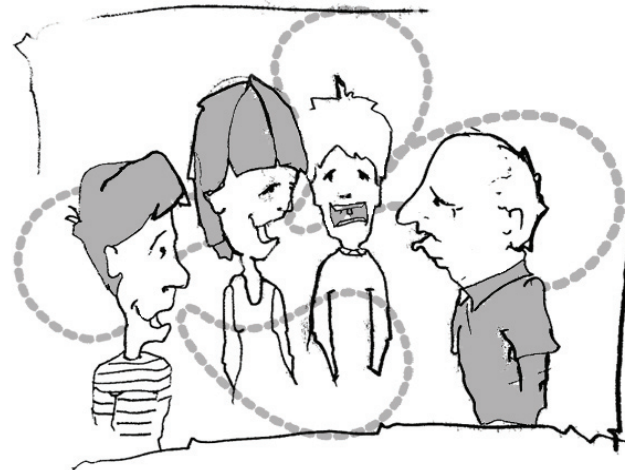
Išėitis – ieškoti savyje spąstų, į kuriuos pakliūnama ryšio su kitu žmogumi metu. Jeigu pavyksta įsivardinti mūsų pačių ir kito žmogaus spąstus, kurie kilo dėl perspaustos esminės savybės, tada santykis gali pasikeisti, nes mes galime pradėti vertinti tai, ką tas žmogus turi (jo esminę savybę) ir mokytis iš jo. Kita išėitis – tobulinti tai, kas mums yra iššūkis. Tuomet vis mažiau pakliūsime į savo pačių spąstus ir vis mažiau būsime kitiems alergiški.

## 2.3. INTERVIZIJA

Pristatome dar vieną įrankį – intervizią, kuri yra skirta asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui. Linkime, kad dirbantiems su jaunimu ji taptų įprastine „psichohigienos“ priemone. Intervizija yra

konsultavimo(si) metodas, reiškiantis „matymą iš vidaus“. Tai – atvejo (sunkios, neaiškios, emociškai neišspręstos situacijos) analizė be išorinio supervizoriaus (konsultanto).

Intervizija labai padeda, kai dirbantieji su jaunimo grupėmis atsiduria ties profesinio „perdegimo“ riba arba kai susiduria su darbinėmis situacijomis, kurių patys vieni nebeatpažįja išspręsti, abejoja dėl savo veiksmų ir laikysenos, yra „užklimpę“ santykių ir nebesugeba jo konstruktyviai išspręsti.



### Intervizijos struktūra

1. „Prisiregistravimas“. Dalyviai ratu pasidalina, kas „su kuo“ atėjo, „ką atsinešė“ į užsiėmimą (t. y., su kokiais jausmais, kokiomis nuotaikomis, mintimis ir t. t.). Pasitikrinama emocinė dalyvių būklė.
2. Pasirenkamas atvejis. Jei atvejų yra „atsinešta“ daugiau, reikia išgryninti prioritetus. Paprastai pirmiausia pasirenkamas

„degantis“ atvejis. Vieno atvejo analizė intervizijos grupėje užtrunka 1-1,5 valandos.

3. Atvejo analizė (žemiau rasite platesnį aprašymą).
4. Organizaciniai klausimai. Susitariama dėl kito užsiėmimo datos, vietos ir laiko. Galima tartis ir dėl temos, kad būtų galima jai tinkamai pasiruošti. Bet svarbiausia – susitariama, kas moderuos kitą susitikimą.
5. „Išsiregistravimas“. Grupės narių jausmai ir mintys apie visą užsiėmimą („su kuo“ išename, „ką išsinešame“).

### **Atvejo analizės struktūra**

1. Asmuo pristato atvejį (sunkią, neišspręstą situaciją ar klausimą, dėl kurio nori pasitarti). Svarbu užduoti klausimą grupei – ką noriu, kad grupė padėtų išspręsti ar aptarti.
2. Klausimai pasitikslinimui. Kiti dalyviai klausinėja, kad aiškiau suprastų pateiktą situaciją. Čia svarbu, kad klausime neskambėtų užkoduotas atsakymas, ar nuomonė. Neskubėkite su išvadomis! Kuo daugiau čia išsiaiškiname, tuo naudingesni būna 3-asis ir 4-asis žingsniai.
3. Grupės nariai kalbasi apie tai, ką išgirdo. Pateikiamos visos reakcijos ir interpretacijos. Interpretacijos gali būti labai įvairios. Kartais labai padeda metaforos, pavyzdžiui, galima komentuoti, kokį filmą, spektaklį ar pasaką visa tai primena. Labai padeda ir kitų grupės narių emocinės reakcijos – kokius jausmus jie patyrė klausydami, ir ką tie jausmai reiškia. Kartais tinka sakinio „jei aš būčiau tavo vietoje, tai...“ užbaigimas.

4. Asmuo reaguoja į tai, ką išgirdo iš kolegų. Ypač į tai, kas labiausiai „rezonavo“, „užkabino“, buvo svarbu, naudinga ir t. t.
5. Kiekvienas pasisako, ką sau pasiima iš šio atvejo aptarimo. Svarbu suprasti, kad vieno žmogaus atvejis gali pasitarnauti visiems. Jį analizuojant, galima daug išmokti ir tokiu būdu savo darbą nuolat tobulinti.

### *Pastaba:*

atvejų analizės metodas nebūtinai užtikrina, kad rasite aiškius ir tikslus atsakymus. Jis suteikia platesnį ir gilesnį situacijos pamatymą bei išryškina asmens vaidmenį joje. Aiškesnis situacijos suvokimas leidžia pasirinkti galimus sprendimus ir laikyseną.

Visi intervizijos etapai yra vienodai svarbūs. Jų negalima praleisti, keisti vietomis arba ignoruoti. Ypač norime atkreipti dėmesį į pradžią ir pabaigą („prisiregistravimą“ ir „išsiregistravimą“). Vidutiniškai šios dalys užima penktadalį viso užsiėmimo laiko. Kartais gali užimti ir trečdalį. Rekomenduojamas užsiėmimo laikas 2-3,5 valandos, tačiau reikia atsižvelgti į kolegų grupelėje poreikį. Iš patirties žinome, kad per vieną susitikimą išnagrinėti daugiau nei 2 atvejus neįmanoma. Jei analizuojami 2 atvejai – tarp jų būtina pertrauka.

### **Intervizijos proceso svarba**

- Intervizijos grupelės narių tarpusavio bendravimas ir bendradarbiavimas gali būti savaime atvejis, ypač, kai sukykla emocijos. Tai ženklas, rodantis poreikį sustabdyti procesą, atkreipti dėmesį į tai, kas tarp mūsų vyko ar vyksta ir spręsti šį atvejį.
- Intervizija – ilgas procesas, kurį sudaro nuolatiniai susitikimai. Rekomenduojama iškart numatyti maždaug 10-12 susitikimų.

Pirmasis susitikimas bus skirtas tikslų, lūkesčių, temų, darbo formų išgryninimui, susitarimams dėl bendro darbo. Paskutinis – būtinai skirtas aptarimui to, kaip sekėsi bendradarbiauti ir kokių rezultatų pavyko pasiekti. Taigi, tarp pirmojo ir paskutinio susitikimo, turėsite dar 8-10 susitikimus(y), kurių metu kiekvienas grupės narys turės progą aptarti bent po vieną savo atvejį. Kuo didesnė grupė, atitinkamai tuo daugiau prireiks susitikimų.

- Rekomenduojama, kas penkis ar kas dešimt užsiėmimų būtinai susitikrinti intervizijos poreikį, lūkesčius, asmeninį įsitraukimą ir tik tuomet vėl atnaujinti kontraktą (susitarimą dėl tolesnio dalyvavimo).
- **Labai svarbu**, kad intervizijos užsiėmimus lankyto **ta pati grupė**. Intervizijos grupė – tai „psichohigienos“ įrankis ir profesinių įgūdžių lavinimo treniruotė. Todėl praleisti užsiėmimų nevalia. Atėjus į grupę naujam nariui – procesas pradedamas iš pradžių. Tik nuolatinio ir nepertraukiamo grupės proceso dėka atsiranda pasitikėjimas, geresnis susišnekėjimas ir vienas kito supratimas, sukuriama tam tikra grupės bendravimo kultūra, ugdomi dalyvavimo grupėje ir grupės vedimo įgūdžiai. Tik toks procesas užtikrina grupės, kaip darinio, ir kiekvieno jos nario augimą.

### **Moderatoriaus funkcijos**

- Sutartu laiku (pvz., prieš 5 ar 3 dienas) priminti grupės nariams apie artėjantį intervizijos grupės susitikimą.
- Pasirūpinti grupės susitikimo erdve (pakankamai vietos susėsti ratu, vanduo, arbata, kava).

- Pravesti susitikimą pagal aukščiau pateiktą struktūrą. Svarbiausia moderatoriaus funkcija – struktūruoti grupės darbą. Tai reiškia – pravesti užsiėmimą pagal suplanuotus punktus ir pagal atvejo analizės žingsnius. Jei moderatorius pats turi „degantį“ atvejį, geriau susikeisti su kolegomis, paprašyti, kad kas nors kitas pamoderuotų.
- Stebėti procesą ir esant reikalui sugrąžinti grupės narius, jeigu jie nuklysta „į lankas“. Tai pasiekti galima pastebint ir tematizuojant tai, kas vyksta čia ir dabar.
- Struktūruoti užsiėmimo laiką.
- Užtikrinti, kad kitam susitikimui būtų kitas moderatorius.

Iš patirties matome, kad labai naudinga, kai kiekvienas intervizijos grupelės narys pabūna moderatoriumi. Kaip toje liaudies dainoje – „nepabuvęs kareivėliu, nebus geras artojėlis“. Intervizijos kontekste – nepabuvęs moderatoriumi, nebūsi geras dalyvis. Moderavimo patirtis leidžia jautriau pastebėti procesus, kurie vyksta grupėje ir sąmoningiau dalyvauti. Patys pamatysite, kaip ši grupė auga, darbas joje tampa konstruktyvesnis ir produktyvesnis.

# 3. KĄ NAUDINGA ŽINOTI DIRBANT

Šiame skyriuje aprašėme teorinius modelius ir metodologinius požiūrius, kuriais remiamės ugdydami jaunas žmones (ir ne tik). Šie modeliai ir teorijos atskleidžia bei pagrindžia ugdomojo proceso logiką. Vaizdingiau tariant, tai yra ugdomojo proceso „virtuvė“ arba „užkulisiai“. Dažnai šių modelių atskleidimas ugdytiniams padeda rasti bendrą kalbą. Visiems pasidaro aiškiau, kuo mes čia užsiimame ir kodėl mūsų, kaip vadovų, laikysena yra būtent tokia. Ir norime pabrėžti, kad svarbesnių ar teisingesnių teorinių modelių nėra. Vadovaujant šiais, nes jie yra išbandyti įvairiausiose, ugdomuosiuose kontekstuose. Veikia. Padeda. Ugdo ir įgalina.

## 3.1. PATIRTINIS MOKYMASIS<sup>13</sup>

Patirtinis mokymasis (angl. *experiential learning*) – pagrindinė mūsų naudojama darbo su jaunimu forma. Siekiant ugdyti jaunų žmonių savarankiškumą, kūrybiškumą, dalyvumą, pilietiškumą ir kitus „-umus“, turime leisti jiems bandyti, eksperimentuoti. Bandant

<sup>13</sup> Remtasi: Vilniaus arkivyskupijos „Caritas“ projekto „Nuteistųjų ir grįžusiųjų iš įkalinimo įstaigų asmenų bei jų šeimos narių integracijos į darbo rinką modelio, priemonių, paslaugų sukūrimas ir įgyvendinimas“ socialinių įgūdžių formavimo programa ir Konfliktų valdymo įgūdžių tobulinimo programa.

patirti sėkmę ir nesėkmę, rasti atsakymus, pasidaryti išvadas, kurias jauni žmonės PATYS pritaikys SAVO gyvenimo kasdienėje veikloje. Patirtinis metodas leidžia mums dirbti ne tik su jaunų žmonių žiniomis, bet taip pat su jų įgūdžiais ir požiūriais į juos supančią aplinką bei (ne)dalyvavimą visuomenės gyvenime.

### Kodėl mokymasis iš patirties?

Pagrindinis mokymosi iš patirties išskirtinumas yra tai, kad besimokantysis laikomas ne mokymo ar instruktavimo objektu, o mokymosi subjektu, t.y. mokymas nėra traktuojamas kaip žinančiojo pagalba nežinančiam. Mokymasis patirtiniu būdu suprantamas kaip bendradarbiavimas tarp mokytojo ir besimokančiojo, siekiant stiprinti savarankišką mokymąsi, skatinti asmeninius atradimus ir išvadas. Dirbantys su jaunimu čia labiau atsakingi už mokymo proceso ir mokymosi sąlygų organizavimą, o dalyvaujantys labiau atsakingi už išmokimo rezultatus ir savo atradimus bei galutines išvadas. Tačiau aišku, kad tiek ugdomojo proceso organizatoriai, tiek ugdytiniai daro įtaką mokymosi procesui ir jo rezultatams. Tuo tarpu labiau tradicinis mokymas – instruktuojant – geriau tinka, kai mokymosi turinys yra objektyvus ir vienareikšmis, kai galimi vienareikšmiai „taip ir ne kitaip“ atsakymai. Kai mokymosi objektas yra subjektyvus (pvz., konfliktų sprendimas), labiau tinka patirtinė metodika, leidžianti atrasti atsakymus per savo konkrečią patirtį, veikti „čia ir dabar“ kontekste, suprasti ir apibrėžti reiškinius savais žodžiais. Mat, mokantis konfliktų sprendimo įgūdžių, objektyvaus turinio beveik nėra. Nėra vieno modelio, aiškinančio, kaip teisingai spręsti konfliktus. Tačiau, net jei ir turėtume vieną, visuotinai priimtą konfliktų sprendimo būdą, tai, kaip kiekvienas žmogus jį taikys, vis viena lieka labai individualu. Vadinasi, kiekvienas žmogus turi pats atrasti sau tinkamiausią konfliktų sprendimo būdą.

## Tai kas gi yra mokymasis iš patirties?

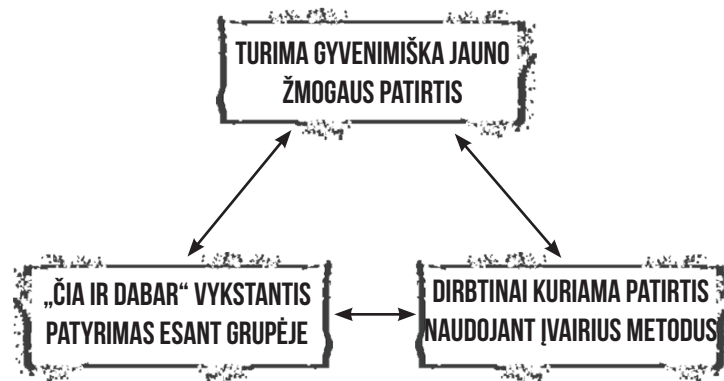
Mokymasis iš patirties (patirtinis mokymasis) – tai procesas, kurio metu dalyviai per tam tikrą patyrimą įgyja žinių ir įgūdžių, kuriuos vėliau gali pritaikyti kasdienėje veikloje.

Svarbu paminėti, kad patirtinis mokymasis nesiremia tik įvairiais metodais, kurie naudojami metodų mokymosi tikslais. *Metodų (pedagoginių intervencijų) pagalba kuriamas patyrimas*, t. y. vienas iš patirtinio mokymosi šaltinių, tačiau ne vienintelis.

Kiekvienas jaunas žmogus jau turi sukaupęs begalę *autentiškos, gyvenimiškos patirties*, kurią galima aptarti (reflektuoti) ir iš jos mokytis. Taigi, jauno žmogaus turima patirtis yra dar vienas mokymosi šaltinis, kuriuo galima naudotis siekiant ugdomųjų tikslų.

*Buvimas ir sąveikavimas grupėje* – galingas patyrimas, kurį dažnai naudojame siekiant mokymosi tikslų. Grupės procesų išgyvenimas – susipažinimas, grupės formavimasis (tame tarpe konfliktai), pasitikėjimas grupe, produktyvumas ir atsisveikinimas – suteikia daug turinio aptarimui ir leidžia daryti vertingas išvadas, kurios puikiai pritaikomos jauno žmogaus socialiniame gyvenime.

Dirbant su jaunimo grupėmis dažnai pasitelkiame visus tris patirtinio mokymosi šaltinius, jais varijuojame ir ieškome sąsajų tarp jų (žr. 10 pav.). Juk patirtinio mokymosi tikslas – išvadas pritaikyti realiame jauno žmogaus gyvenime.

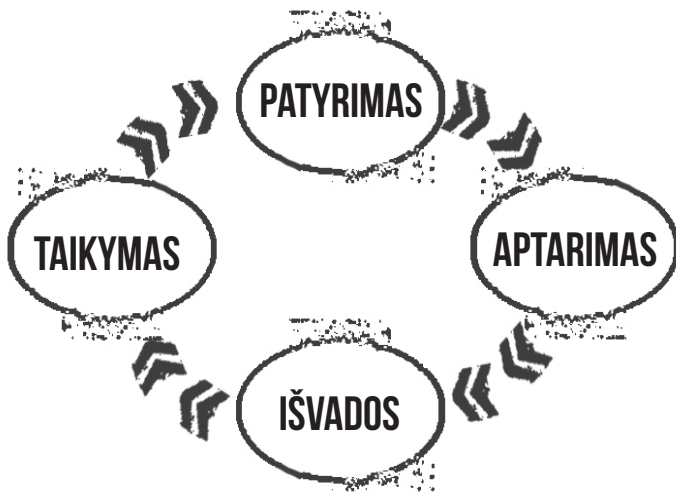


10 pav. Mokymosi iš patirties šaltiniai.

Dirbant patirtiniu būdu mokymosi rezultatai kiekvienu atveju būna unikalūs, nes atsiranda konkrečios grupės ar asmens patirties pagrindai, t. y. kiekviena grupė ar asmuo išmoka to, kas jiems šiuo metu aktualiausia. Ugdymo programos metu gaunamos žinios nėra akademinės, konkretūs rezultatai nėra numatomi iš anksto. Mokymasis iš patirties yra pats seniausias mokymosi būdas, artimiausias žmogaus prigimčiai. Mokomasi ne per instruktavimą, o per asmeninį atradimą. Patyrimo metodas stiprina bendrąsias kompetencijas: savarankiškumą, atsakomybę už savo mokymosi rezultatus, tarpasmeninį bendravimą. Pagrindinis dėmesys skiriamas besimokančiojo patyrimui čia ir dabar, todėl mokymasis yra konkretus.

Plačiau aptarsime keturis pagrindinius patyrimo metodo žingsnius, arba etapus (žr. 11 pav.):





11 pav. Patirtinio mokymosi modelis.

## 1. Aktyvus patyrimas

Darbe su jaunimu dažnai naudojame aktyvias užduotis, kurių pagalba yra sukuriamas edukacinio pobūdžio patyrimas. Pateikiamos užduotys būna aktyvios, neįprastos, turinčios iššūkio elementų. Tokios užduotys padeda geriau atpažinti savo elgesio ypatumus, skatina kūrybiškumą, iniciatyvumą, bendradarbiavimą, naujų galių atskleidimą. Aktyvios užduotys reikalauja aktyvios dalyvių veiklos. Užduočių metu patiriamas bendradarbiavimas, rūpestis kitais, pasitikėjimas savimi ir aplinkiniais, funkcijų dalinimasis ir t. t. Neįprastos ir nekasdieniškos užduotys sukuria kontekstą, kuriame dalyvaujantieji gali pamatyti save, savo santykius ir bendradarbiavimą su kitais naujai. Dažnai patirtinio mokymosi veiklas organizuojame gamtoje, sukuriant tam tikrą neįprastą aplinką: kartais darbas vyksta tylint, kartais – užrištomis

akimis ir pan. Užduotys, turinčios iššūkio elementų, suintensyvina patyrimą. Tai leidžia dalyviams akivaizdžiai suvokti savo galimybes, bendradarbiavimo ir tarpasmeninių santykių ypatumus.

## 2. Sukauptos patirties aptarimas. Refleksija.

Žodį „refleksija“ žino daugelis. Tačiau jis gali būti skirtingai suprantamas, ir pati refleksija gali vykti įvairiai. Norime pasidalinti savo supratimu ir pateikti keletą žingsnių – kaip mes ją darome. Mes naudojame refleksiją kaip įrankį, leidžiantį ugdyti sąmoningumą. Mums refleksija – esminė patirtinio mokymosi dalis. Galimi refleksijos atlikimo etapai:

### a) Emocinės reakcijos.

Siūlome išsakyti emocines reakcijas, būsenas – kaip mūsų dalyviai (ugdytiniai) išgyveno konkretų patyrimą, kaip dabar po viso to jaučiasi. Šio etapo metu svarbu užtikrinti, kad norintys dalyviai išsakytų savo mintis, tačiau taip pat svarbu neleisti diskutuoti ar ginčytis dėl to, kad kažkas „neteisingai“ jautėsi. Kiekviena patyrimo metu išgyventa emocija yra tikra ir labai vertinga. Svarbu jas išgirsti ir stengtis suvokti. Pastebime, kad ne retai dalyviams nėra lengva įvardinti konkrečias emocijas. Dažnai į klausimą „Kaip jautėtės arba kokias emocijas išgyvenote?“ dalyviai atsako „normaliai, viskas gerai“. Normalių emocijų nebūna. Visos emocijos yra dalinamos į dvi stambias grupes – teigiamas ir neigiamas. Savo emocijų suvokimas ir įsivardijimas dalyviams nėra lengvas procesas, tai yra dar viena kompetencija (emocinis intelektas), kurią galima ir būtina lavinti. Šio etapo metu svarbu stengtis iš dalyvių išgauti kuo tikslesnes emocijas, nes tai yra patys tikriausi konkretaus patyrimo indikatoriai, tačiau nereikia „perspausti“, nes dalyviai dar gali būti nepasiruošę tokiam iššūkiui.

*Pastaba:* jeigu dalyviams nepavyksta konkrečiai įvardyti emocijų, jų paklauskite, ar emocijos buvo labiau teigiamos, ar neigiamos. Šis

klausimas gali padėti „užsikabinti“ ir atrasti tikslesnes emocijas. Galimas metodas. Jeigu vedant aptarimus grupė sunkiai įvardija konkrečias emocijas, galite duoti užduotį – pagalvoti ir sudaryti emocijų sąrašą, kurį vėliau galėsite naudoti aptarimų metu.

*b) Proceso aptarimas. Situacijos atkūrimas, kaip viskas vyko.*

Dažniausiai prašome, kad kiekviena ir kiekvienas papasakotų savo „istoriją“. Čia svarbu klausyti ir IŠGIRSTI, nesistengti nuginčyti ar „uždiskutuoti“. Jeigu pavyksta tai užtikrinti, reiškia, kad yra tinkamas stiprus mokomasis/ugdomas momentas, nes žmonės išgirdo kitų dalyvių „tiesas“, dalindamiesi skirtingais matymais jie ugdo jautrumą vienas kitam ir vienas kitą praturtina.

Dirbančiųjų su jaunimu uždavinys – padėti jauniems žmonėms suvokti, kokie jų pačių ir aplinkinių veiksmai, sukėlė būtent tokias emocines reakcijas. Nesvarbu, ar patirtos sėkmės ar nesėkmės, ar įgytas „teigiamas“ ar „neigiamas“ patyrimas.

Abu šiuos (a ir b) žingsnius galima keisti vietomis priklausomai nuo veiklos pobūdžio, patyrimo intensyvumo ir jūsų ugdomųjų tikslų.

*Pastaba:* jeigu abejojate, kaip žmonės jautėsi ar jaučiasi (1 žingsnis) – būtinai klauskite. Tai labai padeda!

Turime stengtis tam, kad žmonės pamatytų savo elgsenos ir veiksmų pasekmes (ką tokio aš dariau, kaip elgiausi ir kaip kiti elgėsi, kad mano emocijos tuo metu buvo būtent tokios).

### **3. Išvados apie įgyto patyrimo ryšį su gyvenimiška situacija**

Šiame žingsnyje kuriama erdvė, kurioje dalyviai galėtų įsivardyti savo išvadas, įžvalgas, pamokas, atradimus, supratimus, rekomendacijas. Tai daryti galima individualiai. Labai naudinga, kai mes prašome dalyvių apmąstyti ir svarbiausius dalykus užsirašyti. Grupėje visomis įžvalgomis ir atradimais dalintis nebūtina. Tačiau iš patirties žinome, toks pasidalinimas visus labai praturtina.

Naudinga išgyventą patyrimą susieti su realiomis gyvenimo

situacijomis. Konkretaus patyrimo pagrindu toliau tobulinamas grupės dalyvių elgesys. Pavyzdžiui: „Ir gyvenime ilgai abejoju dėl nepažįstamo dalyko ar reiškinio“; „Aš ir gyvenime bijau prisiimti atsakomybę, jeigu tai pastebėsite, pasakykite man“.

### **4. Išvadų pritaikymas realybėje**

Šį žingsnį nebūtina įgyvendinti tuoj pat. Kartais reikia laiko pabūti su savo patyrimu ir išvadamis, su jomis „permiegoti“ ar bent jau „pavirškinti“. Kartais ir trečiąjį žingsnį verta atidėti, ypač kai patyrimas labai intensyvus ir emociškai sodrus. Tai priklauso nuo daugelio dalykų: ar grupė ilgalaikė, ar trumpalaikė; kokiame grupės dinamikos etape esate; kokius ugdomuosius tikslus keliate ir t. t. Bet vėlgi iš patirties žinome, kad naudinga yra žmonių paklausti: O kas toliau? Kaip toliau gyvensim, sesės broliai? Ir ką dabar darysime su savo išvadamis ir supratimais?

Sąmoningumo ugdymas ir įgalinimas yra procesas, kuriam reikia ir laiko, ir tam tikro palydėjimo.

Suformuluotas išvadas dalyviai dažnai visų pirma pritaiko tolimesnėje ugdomojoje veikloje, kad įsitikintų, ar išvados „veikia“, o po to pritaiko ir realiame gyvenime pagal užsiėmimo metu numatytą planą. Kai sakome „realiame gyvenime“, turime omenyje ne mūsų ugdomuosiuose užsiėmimuose, o kitas erdves, kitus socialinius kontekstus. Vis dėlto ugdymo programos dažnai būna labai struktūruotos, ir todėl jose įgytas patyrimas dažniausiai sukaupiamas sukuriant dirbtines situacijas. Net ir profesionaliai dirbdamas jaunimo darbuotojas nejučiomis sukuria jaunimui tam tikras „šiltnamio“ sąlygas, o išėjus į gatvę gyvenimas tampa žiauresnis ir tikresnis.

Jei yra poreikis, mokytis iš patirties galima konsultuojant jaunus žmones sukaupto gyvenimiško patyrimo klausimais, jį aptariant, darant išvadas ir mėginant jas pritaikyti.

## Principai ir klaidos

Naudojant mokymosi iš patirties metodą, svarbu atsižvelgti į kelis praktinius principus:

- Šiame procese svarbu palaikyti nedirektyvų atvirą vedančiojo ir besimokančiųjų santykį.
- Patirtinis mokymasis – tai mokymasis iš asmeninės patirties ir svarbiausia – mokymasis veikiant, o ne „teoretizuojant“.
- Patyrimu pagrįstose programose vadovas patyrimą išgyvena kartu su dalyviu (nes vadovas demonstruodamas lygiavertį santykį drauge atlieka ilgalaikės užduotis) ir greta jo (nes rodo pagarbą subjektyviam dalyvio patirties įprasminimui).
- Darbas turi būti grindžiamas abipusiais susitarimais. Turi būti apibrėžiamos tiek dalyviui, tiek vadovui priimtinos buvimo drauge sąlygos.

Taikant mokymosi iš patirties metodą praktikoje dažnai pasitaiko praktinių klaidų. Svarbu atkreipti dėmesį į kiekvieną (žemiau minimą) galimą pavojų.

### Vadovams:

- Vadovo pasirengimas ir kompetencija. Patirtinio mokymosi programos vadovui būtinas ne tik techninis, bet ir pedagoginis pasirengimas. Taip pat labai svarbu, kad vadovas būtų pats atlikęs užduotis, kurias pateikia dalyviams.
- Prisirišimas prie rezultatų, o ne atvirumas jiems. Patirtinio mokymosi programose svarbu apibrėžti, „apie ką“ bus mokomasi, tačiau negalima apibrėžti „ko bus mokomasi“.
- Manipuliavimas, arba patirtinio mokymosi panaudojimas, parodydamas, ką reikia išmokti.
- Užslėpti tikslai ir formali, neatvira komunikacija tarp vadovo ir dalyvių.

- Patyrimo bei darbo formų „suabsoliutinimas“. Dažnai manoma, kad patirtiniame mokymesi svarbiausia yra užduotys ir įvairios patrauklios patyrimo formos, tačiau ne mažiau svarbu, kaip dirbama su pačiu įvairiausiu patyrimu.
- Atsiribojimas nuo grupės. Kadangi taikant patirtinio mokymosi metodą vadovas turi palikti daug laisvės ir atsakomybės patiems besimokantiems, jam gali iškilti perdėto atsiribojimo nuo grupės pavojus. To svarbu išvengti, nes grupei nuolatos reikalinga parama, konsultavimas, aptarimų organizavimas ir pan.
- Perdėta globa ir „struktūravimas“. Nereikia grupės „įvynioti į vatą“, nes tokiu atveju patyrimas neteks prasmės.

### Dalyviams:

- Aplinkybių ir/ar vadovo svarbos pervertinimas. Dažnai manoma, jog pokyčių galima pasiekti tik dėl aplinkybių ar dėl vadovo, grupės ir t. t. Tuo tarpu kiekvienas pokytis yra taip pat ir asmeninių pastangų ir gebėjimų rezultatas.
- Kitų, o ne savęs, matymas ir vertinimas. Dalyvaujantieji dažnai linkę pirmiausia vertinti ir kalbėti apie kitų, ne apie savo elgesį, ir pokyčių tikėtis pirmiausia iš kitų, o ne iš savęs.
- Nekantrumas ieškant atsakymų ir išvadų.
- Savo nuomonių, jausmų, pastebėjimų nuvertinimas bendraujant su grupe ir vadovu.

*„Protas, kartą sutikęs naują patyrimą, niekada nebesugrįžta į savo senąjį urvą“.*

(Šį posakį išmokome iš savo Mokytojo Dirko de Vilderio)

## 3.2. MOKYMOŠI (KAITOS) ZONOS<sup>14</sup>

Šis modelis analizuoja tam tikras „erdves“, kuriose jauni žmonės (ir ne tik jauni), efektyviausiai mokosi (Pav. nr. 11).



11 pav. Mokymosi kaitos zonos.

Visų pirma apibrėžkime erdvę, kurioje mes mažiausiai mokomės. Mažiausiai išmokstame ten, kur jau esame daug ką išmokę. Tai mūsų komforto būseną. Pateiksime komfortą atspindintį pavyzdį: žmonės, kurie jau ilgus metus vairuoja automobilį, tai daro savaime, ir vairavimas jiems nėra joks iššūkis ar mokymosi procesas.

<sup>14</sup> Remtasi Johno L. Lucknerio ir Reldano S. Nadlerio (1991) „Processing the Experience: Enhancing and Generalizing Learning“.

Komforto zona – tai erdvė, kurią mes gerai pažįstame, žinome ten galiojančias taisykles ir normas. Būdami komforto būsenoje galime mąstyti apie tai, ką jau žinome ir suprantame. Šioje būsenoje jaučiamės ramiai, maloniai ir užtikrintai, tačiau nieko nekeičiant gali apimti monotonijos ir beprasmybės jausmas.

Kaip teigia Johnas L. Luckneris ir Reldanas S. Nadleris (1991), tikrasis mokymasis vyksta tik palikus komforto būseną, kuomet žengiamo į mums nepažįstamą erdvę susidurdami su tam tikrais iššūkiais. Dažnai prieš įžengiant į šią erdvę, mes jaudinamės, suabejojame savo galimybėmis ir jaučiame, kad reikės sutelkti daugelį savo resursų siekiant įveikti iššūkį. Tai – mokymosi erdvė. Erdvė – išbandyti savo jėgas naujose situacijose, tikrinti bei pritaikyti turimas teorines žinias, eksperimentuoti, įgyti naujų įgūdžių ir kitaip tobulėti.

Svarbu paminėti, jog pereinant iš komforto į mokymosi (iššūkių) zoną, dažnai išgyvename daug dvejočių, save nuvertiname, kartais net imame ziršti, bambėti ir atskalbinėti. Juk komforto zonoje nereikia susitelkti ir dėti daug pastangų veiklos atlikimui. Joje patogiu ir pastoviu. Tikrasis mokymasis vyksta tada, kai sutinkame priimti iššūkius, bandome dar neišbandytus dalykus, reflektuojame ir darome išvadas.

Darbe su jaunimu mūsų tikslas – plėsti jaunų žmonių komforto zoną. Kai žmonės priima iššūkius ir juos įveikia, suvokia, kad sugeba tai padaryti, veikla, kuri anksčiau kėlė nerimą ir abejones, dabar atrodo lengvai įveikiama. Pavyzdžiui, kelis kartus įgyvendinus tarptautinius projektus, įgyjame begales reikalingų žinių ir įgūdžių, kuriuos gebame pritaikyti. Taip tarptautinių projektų įgyvendinimas iš iššūkių zonos tampa mūsų komforto zona.

Svarbu paminėti, kad „užsisėdėjus“ komforto zonoje, ji yra linkusi trauktis (mažėti). Pastovumas, išgyvenamas komforto zonoje, „bukina“. Tuo labiau, kad darydami tik tai, ką gerai sugebame, prarandame įgūdžius mokytis.

Už iššūkių zonos egzistuoja panikos zona. Į ją patenkame tada,

kai pervertiname savo jėgas ir galimybes arba tiesiog nevaldome stresinės situacijos. Panikoje mes prarandame kontrolę ir stengiamės kuo greičiau grįžti į komforto erdvę. Dažnai išgyvenus panikos jausmą ir grįžus į komfortą, jame norisi pabūti kiek ilgiau, prieš vėl pasiryžtant priimti sau iššūkius. Mums, kaip žmonėms dirbantiems su jaunimu, naudinga suvokti, kad kiekvienas žmogus turi labai individualias komforto, mokymosi ir panikos zonas. Jeigu vienam jaunam žmogui kalbėjimas prieš dvidešimties žmonių grupę yra komfortas, kitam tai gali būti panika.

Darbe su jaunimu svarbu suvokti ir nuodugnai įvertinti, į kokias situacijas mes vedame jaunus žmones. Ar mūsų daromos pedagoginės intervencijos yra pakankamas (o gal per didelis) iššūkis jauniems žmonėms. Šių niuansų suvokimas reikalauja gero jaunų žmonių, su kuriais dirbate, pažinimo ir nuolatinio žinių atnaujinimo bei tam tikro *pedagoginio jautrumo*.

Šis zonų modelis suteikia mums tam tikro žinojimo apie savo (ir mūsų ugdytinių) mokymąsi bei sąlygas būtinas mokymuisi vykti.

Savo praktikoje naudodami šį modelį, esame supratę, jog mūsų dirbančiųjų su jaunimu „biznis“ – *iššūkiuoti*, o jaunų žmonių „biznis“ – priimti (arba ne) ir įveikti jiems mestus ir pačių susikurtus iššūkius. Pastebėjome, kad žmonės, išmokę susitvarkyti su iššūkiais ir juos panaudoti mokymuisi bei savo tobulėjimui, gyvenime „nebeturi problemų“. Tiesiog, žodis „problema“ ištrinamas iš žodyno ir iš mąstymo. Jei tam tikrus dalykus įvardinsime sau kaip iššūkį, žymiai lengviau atrasime vidinių resursų ir energijos juos įveikti.

### 3.3. MOKYMASIS MOKYTIS

Gebėjimas formuluoti(s) mokymosi tikslus, pasirinkti mokymosi priemones, mokytis, į(si)vertinti savo mokymosi procesą bei

rezultatus – itin svarbu tiek jauniems žmonėms, tiek tiems, kas su juos ugdo. Mokymosi mokytis kompetencija – viena iš esminių kompetencijų, siekiant spėti tobulėti kartu su sparčiai besikeičiančiu pasauliu.

Mokymasis mokytis nėra kasdien prie pusryčių stalo vartojamas terminas. Pradėsime nuo to, kas tai yra ir kodėl tai yra svarbu? Kaip teigia Philipas C. Candy (1990), mokymasis mokytis reiškia įsigilinimą į tobulėjimo turinį ir jo prasmes. Pačiomis pažangiausiomis mokymosi mokytis formomis pasiekiamas kritinis sąmoningumas, t. y. suvokiamos prielaidos, taisyklės, nusistovėjusios normos, visuomenės lūkesčiai – visa kas daro įtaką tam, kaip žmonės suvokia žinias, kaip jie mąsto, jaučia ir elgiasi tuo metu, kai mokosi.

**MOKYMASIS MOKYTIS SUTEIKIA POŽIŪRIŲ, SUPRATIMŲ IR ĮGŪDŽIŲ, KURIE LEIDŽIA ŽMOGUI BŪTI EFEKTYVESNIU, LANKSTESNIU, GERIAU ORGANIZUOTU, BESIMOKANČIUOJU ĮVAIRIUOSE GYVENIMO KONTEKSTUOSE.**

Nūdienos dinamiška aplinka ir poreikis būti universaliu žmogumi šią kompetenciją dar labiau iškelia į esminių gyvenimui reikalingų kompetencijų viršūnę bei daro neatsiejama neformaliojo ugdymo dalimi.

Darbo su jaunimu kontekste galime žiūrėti tiek į paties dirbančiojo su jaunimu mokymosi mokytis kompetenciją, tiek ir į jo gebėjimą padėti jauniems žmonėms ugdytis šią kompetenciją. Šiame poskyryje daugiau atskleisime pastarąją dalį, o apie dirbančiojo su jaunimu mokymąsi mokytis daugiau rasite knygos dalyje „*NEPAMIRŠKIM IR SAVĘS. Dirbančiųjų su jaunimu įrankių aštrinimas*“. Vis didėjantis dėmesys mokymuisi mokytis ir savikrypčiam mokymuisi (angl. *self-directed learning*) reiškia, kad reikia atidžiai peržiūrėti nusistovėjusias laikysenas tarp ugdytojo ir ugdytinio, peržiūrėti naudojamus metodus ir įvertinti jų potencialą ir ribas. Mokymosi mokytis kompetencijos tobulinimas reikalauja konkrečių



ugdymo mąstysenos ir metodinių pasirinkimų pokyčių:

- Ugdymo metu besimokantysis yra dėmesio centre. Vietoje klausimo „Ką besimokantysis gali išmokyti iš šios veiklos ir ugdytojo?“ užduodame klausimą „Ko besimokantieji nori išmokyti ir kaip ugdytojas, dirbantysis su jaunu, gali jiems padėti?“.
- Atsakomybė už ugdymo turinį perkeliama nuo ugdytojo besimokančiajam. Darbe su jaunu šis perkėlimas gali būti gana ilgas procesas, nes jis susijęs su jaunų žmonių savikrypčio mokymosi gebėjimų ugdymu. Kita vertus, skatiname bandyti įvairius metodus ir nuolat tikrintis su jaunų žmonių grupe, kiek atsakomybės jie yra pasiruošę priimti. Dažnai jie pasiruošę daugiau, nei mums atrodo!
- Parenkant veiklas ir metodus reikia įvertinti tai, kad kiekvienas žmogus grupėje turi skirtingus tobulėjimo poreikius bei skirtingus mokymosi būdų prioritetus. Dėl šios priežasties visiems ir visada tinkančio metodo niekada nebus. Tai jokia būdu nereiškia, jog mes pasmerkti nesėkmei. Tiesiog reikia priimti realybę tokią, kokia ji yra: kiekvienas jaunas žmogus po tam tikros veiklos gali suprasti ar išmokyti skirtingus dalykus, o ir jų įsitraukimo intensyvumas gali skirtis.

Norint atrasti šiuos pokyčius turime stipriai dirbti prie savo, kaip ugdytojų, laikysenų, kurios lyg kompasas mums gali padėti tobulinti jaunų žmonių mokymosi mokytis kompetenciją:

- Nuoširdus noras padėti besimokantiems jų unikaliame tobulėjimo procese.
- Tikėjimas, kad besimokantysis geriausiai žino savo poreikius ir jausmus.
- Empatija ir atvirumas ugdomajame santykiyje (apimantis tikslus, sąlygas, galimybes ir ribas).

- Platesnis neformaliojo ugdymo supratimas – tai, ką jaunimo darbuotojas veikia su jaunų žmonių grupe yra platesnio mokymosi visą gyvenimą, konteksto dalis. Ugdomoji veikla, siūloma jaunam žmogui, dažnai bus tik tarpinė stotelė, o ne mokymosi pradžia ar pabaiga.

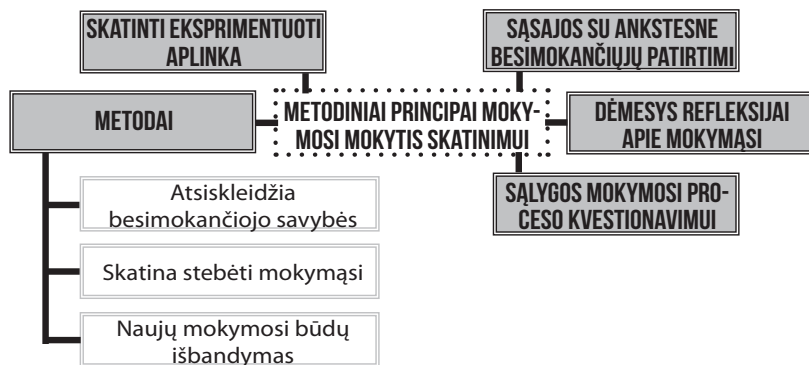
Mokymasis mokytis yra labai glaudžiai susijęs su asmens požiūriais į tobulėjimo procesą:

- *Ištvermė ir ryžtas mokymosi procese, kuris padeda įveikti tobulėjimo kelyje iškilančias problemas ar iššūkius.* Šio požiūrio formavimuisi ypatingai svarbus yra saugios aplinkos principas, kurioje jaunas žmogus gali eksperimentuoti, daryti klaidas, bandyti iš naujo, nebijoti būti nuteistas už klaidas, išskylant sunkumams tikėtis pagalbos iš dirbančiojo su jaunu.
- *Teigiamas požiūris į mokymąsi bei vidinis noras keistis.* Šio noro atsiradimui darbe su jaunu būtina skirti pakankamai laiko ir erdvės mokymosi įprasminimui, lūkesčių ir asmeninių tobulėjimo tikslų išsakymui. Čia yra svarbus ir grįžtamasis ryšys, kuris pripažintų jauno žmogaus pastangas, skatintų judėti į priekį, siekti daugiau, išbandyti save vis naujose veiklose, priimti vis daugiau atsakomybių.
- *Noras padėti kitiems jų tobulėjimo procese.* Pastarasis aspektas yra labai svarbus, nes mokymasis yra tuo pačiu ir intensyvus socialinis procesas. Tikime, kad žmonės mokydami grupėje, priimdami atsakomybę už savo mokymosi procesą ir rezultatus, tobulina ir socialinius bei aktyvaus pilietiškumo įgūdžius (B. Hoskins ir R. D. Crickas, 2008).

Skiriant daugiau dėmesio jaunų žmonių mokymosi mokytis procesui, nauda pasireiškia jaunam žmogui ir jį supančiai aplinkai.

Žmogus su išlavinta mokymosi mokyti kompetencija aiškiau suvokia savo tikslus ir būdus, kaip jų siekti, mokymosi ir kituose kontekstuose (darbe, šeimoje, organizacijoje ir pan.). Taip pat aiškiau yra suvokiamas asmeninis potencialas, stipriosios pusės, kurios gali būti sąmoningai panaudojamos įvairiose srityse. Žmogus geba sudėtingas ar net krizines situacijas panaudoti savo asmeniniam tobulėjimui, o iššūkį vertina kaip galimybę patirti kažką naujo ir mokytis iš to patyrimo. Nuolatinė refleksija, pagrįsta savęs ir aplinkos įvertinimu, išugdo kritinį ir analitinį mąstymą.

### Metodiniai principai ir patarimai mokymosi mokyti



#### kompetencijos ugdymui<sup>15</sup>:

- Daryti sąsajas su ankstesne jaunų žmonių mokymosi patirtimi. Jei reikia, sudaryti sąlygas (duoti laiko ir erdvės) ar parinkti metodus, kurie žmogui leistų suprasti, su koku žinių ir įgūdžių bagažu jis atėjo, ir jį pildyti reikiama dalykais arba netgi ištuštinti turimą bagažą ir į jį dėti naujus (galbūt reikalingesnius ar labiau adekvačius) dalykus. Pavyzdžiui,

<sup>15</sup> Tayloras M., Kloostermanas P., (2010).

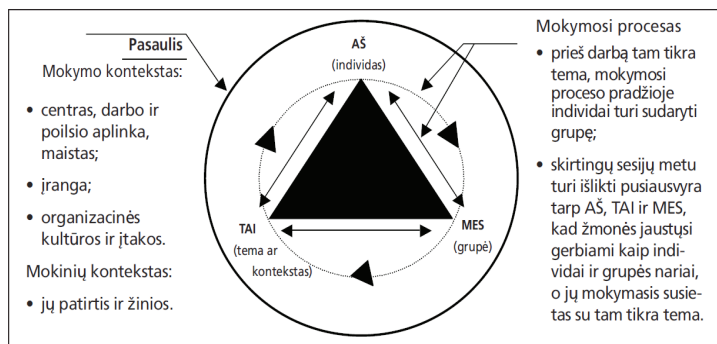
į neformaliojo ugdymo veiklas jauni žmonės ateina įpratę būti pasyviais pamokos ar paskaitos klausytojais, o darbe su jaunimu būna atvirkščiai – jie skatinami aktyviai dirbti su medžiaga, ją kritiškai vertinti, keisti vietą erdvėje, bendrauti ir bendradarbiauti tarpusavyje.

- Skirti laiko ir erdvės refleksijai (individualiai ir grupėse), ko ir kaip jaunas žmogus išmoko, kas trukdė ir kas padėjo mokymuisi.
- Sudaryti sąlygas jauniems žmonėms kvestionuoti įvairias prielaidas apie mokymosi procesą bei bandyti įvairius mokymosi metodus. Pavyzdžiui, jeigu užsiėmimas yra apie tarpkultūriškumą vietos bendruomenėje, siūlykite grupei gilintis į temą įvairiais būdais: ieškoti informacijos internete, skambinti tėvams ar kitiems, kažką apie tai žinanties; eiti į šia tema dirbančias institucijas; ieškoti ir žiūrėti filmus; tiesiog kartu diskutuoti ir ieškoti bendrų įžvalgų.
- Naudoti įvairius metodus, kurie:
  - Skatina geresnį jauno žmogaus supratimą apie savo mokymosi preferencijas, silpnąsias ir stipriąsias puses
  - Skatina ir padeda stebėti kitų bendraamžių ar vadovų mokymosi procesą;
  - Skatina žmogų keisti įprastus mokymosi būdus. Pavyzdžiui jeigu žmogus sako, kad geriausiai mokosi, kai užsirašinėja, tai galima jam iššūkiuoti ir siūlyti dalykus nusipiešti arba ta tema pasikalbėti su bendraamžiais.
  - Skatina išbandyti save naujose situacijose, mokytis neįprastais būdais.
- Sukurti aplinką, kuri skatina besimokančiuosius eksperimentuoti, tyrinėti, kvestionuoti, aptarinėti savo mokymąsi įvairiaisiais būdais (pvz. piešiant, rašant, lipdant, filmuojant, fotografuojant, kalbantys dviese, trise ar grupėje...).

<sup>16</sup> Iš vok. *Themenzentrierte Interaktion*, pagal Ruth Cohn, 1981.

### 3.4. Į TEMĄ NUKREIPTA TARPUSAVIO SĄVEIKA (TZI)

Į temą nukreipta tarpusavio sąveika (interakcija)<sup>16</sup> yra gyvo mokymosi modelis (žr. 12 pav.), besiremiantis aksioma, kad žmogus yra savarankiškas (autonomiškas) ir tuo pačiu metu įvairiapusiškai priklausomas (angl. inter-dependent) nuo jį supančio pasaulio. Neformaliojo ugdymo tikslas yra išugdyti sąmoningą ir savarankišką asmenį, puoselėjantį tarpusavio priklausomybę. Juo labiau įsisąmoninamos interakcijos, sąlygos, dėsniumai, tuo labiau asmuo tampa gebančiu apsispręsti ir laisvu žmogumi.



12 pav. Į temą nukreipto tarpusavio santykio modelis.<sup>17</sup>

„Aš“ reiškia atskirus grupės narius su jų lūkesčiais ir norais, mintimis, jausmais ir patirtimi temos atžvilgiu, kitų grupės narių („Mes“) atžvilgiu ir savo gyvenimo istorijos bei situacijos („Aš“) atžvilgiu. „Mes“ reiškia grupę, grupės narių buvimą kartu ir komunikaciją,

grupės atmosferą ir grupės normas, įtakų ir vaidmenų pasiskirstymą grupėje ir t. t.

„Pasaulis“ reiškia išorines sąlygas, būtinas darbui su grupe, pvz., vietą ir patalpas, organizacijų, institucijų, finansuotojų, kaimynų, tėvų ir pedagogų lūkesčius, materialinį aprūpinimą ir t. t., taip pat dalyvių gyvenimą, kasdienybę ir buvimo pasaulyje jausmą.

Į temą nukreipta tarpusavio sąveika darbą tam tikra tema („Tai“ kampas), bendrą darbą grupėje („Mes“ kampas) ir asmeninį tobulėjimą („Aš“ kampas) sujungia į dinaminį darbo su grupe modelį. Remiantis šiuo modeliu tema („Tai“) traktuojama kaip pagrindinė užduotis. Darbo pasirinkta tema pagrindas – asmeninė („Aš“) motyvacija ir asmeninis santykis su tema bei santykis („Mes“). Remiantis TZI modeliu, dirbantysis su grupe turi stengtis išlaikyti „Tai“–„Aš“–„Mes“ elementų pusiausvyrą, atsižvelgiant į sąlygas, turinčias įtakos („Pasaulis“).

Nesklundamai mokymosi procese dažnai kyla būtent dėl spragų tarp šių 4 elementų sąryšių. Pavyzdžiui, jeigu žmogus nėra pakankamai įtrauktas į grupę ar susidomėjęs tema, vėliau grupės gyvenime tai pasireiškė nepasitenkinimu, įtampa, konfliktais ir pan. Paprastu pavyzdžiu, kaip to išvengti, gali būti laiko ir erdvės skyrimas suformuoti grupei prieš imantis dirbti tam tikra tema ar imantis bendro darbo kartu.

„Pusiausvyra“ dirbančiam su jaunimu reiškia sąsają tarp: 1) asmens; 2) poreikio dirbti su tuo, ką išgyvena grupė čia ir dabar; ir 3) mokymosi proceso, suvokiant, kad tuo momentu ne su viskuo galima ir reikia dirbti. Tačiau sąmoningai galima skirti daugiau dėmesio tam trikampio kampui, kuriam jo labiausiai reikia. Pagal šį modelį, R. Cohn pateikia postulatus ir pagalbines taisykles, skirtas grupės sąveikai pagerinti, nukreiptas į jauno žmogaus atsakomybę už savo darbą (mokymąsi) pasirinkta tema, interakciją grupėje ir indėlį į grupę.

<sup>17</sup> Paveikslėlio šaltinis: T-Kit nr. 6 „Training essentials“, 2002.

1. Postulatas: **Būk sau vadovas** (angl. *chairperson*)  
Prisiimk atsakomybę už Save ir Savo veiksmus grupėje. Apmąstytk, ko Tu tikiesi būdamas grupėje ir ką Tu pats gali pasiūlyti. Išsiaiškink Savo motyvaciją ir nesitikėk, kad kiti Tave tempsis iš paskos. Visada būk kartu su Savo idėjomis, mintimis ir jausmais. Vadovaukis pačiu Savimi, atstovauk Sau ir tam, ko Tu iš tiesų nori, reaguok ne vien į tai, ko kiti iš Tavęs laukia.

*Klausimai refleksijai: Kaip aš galiu pasiekti tokį atsakomybės ir sąmoningumo lygmenį šioje grupėje? Kokios reikalingos metodinės intervencijos norimam lygiui pasiekti?*

2. Postulatas: **Trikdžiai turi pirmenybę**  
Sustabdyk grupės procesus, jei nebegali joje daugiau dalyvauti. Sustabdyk, jei esi užsiėmęs kažkuo kitu, jei Tu daugiau nebegali susikcentruoti, jei kažkas Tave labiau domina, jei Tu esi pavargęs, jei Tu negali išsikvoti pripažinimo, jei atmosfera Tau yra bloga, jei Tu dėl kažko nerviniesi, jei Tu kažko nesupranti arba jautiesi esąs nesuprastas ir t. t.

Čia kyla pavojus, kad kiti grupės nariai ar jaunimo darbuotojai dėl tam tikrų kultūrinių niuansų ar asmeninių savybių norės išlaikyti harmoniją ir „taiką pasaulyje“ ir gali tų dalykų neišsakyti.

*Klausimas refleksijai: Kaip sudaryti tokią aplinką, kad žmonės jaustųsi galintys kalbėtis apie trukdžius visoje grupėje?*

Pagalbinės postulatų taisyklės:

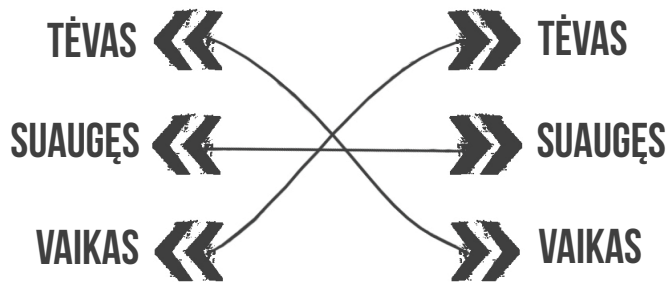
1. Kalbėk už Save. Kalbėk „Aš“, o ne beasmene ar „Mes“ forma. Siųsk daugiau „Aš“ žinių nei „Tu“ žinių.
2. Klausdamas paaiškink priežastį, kodėl klausi.
3. Pašaliniams pokalbiams suteik pirmenybę. Nors jie trukdo, tačiau yra svarbūs, kitaip jų nebūtų.
4. Stenkis, kad vienu metu kalbėtų tik vienas žmogus.

5. Bendraudamas būk nuoširdus ir išrankus. Įsisąmonink, ką Tu mažai ir jauti, ir pasirink, ką Tu sakysi ir veiksi.
6. Išsakyk Savo jausmus ar reakcijas ir būk atsargus interpretuodamas.
7. Pastebėk Savo kūno signalus ir atkreipk dėmesį į kitų.

*Klausimas refleksijai: Kaip, vadovaudamiesi tokiomis taisyklėmis, galime padėti grupei, kad grupės nariai jaustųsi užtikrintai ir saugiai?*  
Taigi, TZI modelis mus moko skirti gana daug dėmesio darbui su kiekvienu žmogumi grupėje, sutelkti dėmesį į procesus, vykstančius tarp žmonių, bei nuolat pasitikrinti, kas yra svarbu grupei tam tikru metu: jos narių savijauta, grupėje vyraujantys santykiai, analizuojamos temos atitikimas dalyvių mintims ir poreikiams. R. Cohn postolatai gali būti stiprus įrankis, siekiant „sujautrinti“ grupės narius dėl jų pačių asmeninio įsitraukimo bei atsakomybės už save, kitus bei konkrečiu metu vykstančius procesus prisiėmimo.

## 3.5. TRANSAKcinė ANALIZė

Transakcinė analizė (jos kūrėjas E. Berne (1964)) – geras įrankis atpažinti TZI modelyje pateiktus „Aš - Grupė“ kraštinėje vykstančius procesus. Čia pateikiame Jums supaprastintą transakcinės analizės modelį – tokį, koks jums padeda geriau suvokti savo vaidmenį tiek dirbant individualiai su jaunais žmonėmis, tiek su jaunimo grupėmis (žr. 13 pav.). Tikime, kad ir Jums šis modelis padės aiškiau pamatyti ir įsisąmoninti savo vaidmenis, atpažinti ir analizuoti situacijas, surasti būdus, kaip išlaikyti lygiavertį, skatinantį bendradarbiauti santykį.



13 pav. Transakcinės analizės vaidmenys.

Kiekvienas iš mūsų, nepriklausomai nuo amžiaus, atliekame kurį nors iš šių vaidmenų. Tai normalu ir labai žmogiška. Tačiau kyla klausimas – ar visada, o ypač dirbdami su jaunimu, būname tuos vaidmenis įsąmoninę. Transakcinės analizės modelis padeda mums suprasti tai, kad dažnai mes nesąmoningai „įkrentame“ į kurį nors vaidmenį, todėl būname nepatenkinti, jaučiame, kad santykis išsikreipęs, ne toks, kokio pageidaujame, tačiau nežinome, kaip tą santykį „tiesinti“.

Jei kitas žmogus, pvz., mūsų ugdytinis, mūsų atžvilgiu elgiasi kaip „vaikas“, mes nesąmoningai prisiimame „tėvo“ vaidmenį. Ir atvirkščiai, kai mūsų atžvilgiu kas nors elgiasi kaip „tėvas“ („mama“) – mes „įkrentame“ į „vaiko“ vaidmenį.

Atidžiau paanalizavę, atpažinsite save konkrečioje situacijoje. Tėvui (motinai) būdingas globėjiškumas, dažnai perdėtas rūpinimasis. Tėvai laiko save protingesniais už vaikus, daugiau išmanančiais, galinčiais ir norinčiais pamokyti, galbūt net liepti, nurodyti, kontroliuoti, bausti. Kaip elgiasi vaikai, kai su jais taip elgiamasi? Paklusnūs vaikai prisitaiko, nes nori patikti tėvams, o kaprizingi vaikai protestuoja. Abiem atvejais santykis nepagarbus, nelygiavertis.

Tuo tarpu darbo su jaunimu kontekste kaip ir visur, kur siekiama

bendradarbiavimo, mūsų pastangos ir energija turėtų būti nukreipta pagarbaus, lygiavertio santykio kūrimui ir ugdymui.

Konstruktivus ir lygiavertis santykis galimas tik tarp dviejų suaugusiųjų. Čia suaugusįjį suvokiame kaip savarankišką, brandžią asmenybę, gebančią priimti sprendimus, prisiimti atsakomybę už savo veiksmus, tartis ir susitarti, dalintis darbais ir atsakomybėmis ir t. t. Dirbančiųjų su jaunimu iššūkis – neprarasti budrumo ir kiek įmanoma sąmoningiau reflektuoti ir suvokti savo vaidmenį. Kompetentingas jaunimo darbuotojas turėtų ne tik gebėti atpažinti situacijas (ir vaidmenis), bet ir mokėti jas įvardyti savo ugdytiniams.

Nepaisant kitų žmonių atliekamų vaidmenų, savo darbe mes vis tiek turime išlikti suaugusiais bei dėti nuolatines pastangas, kad ir jauniems žmonėms padėtume suaugti. Iš patirties pastebime, kad kai tik būname per daug „tėviški“ arba per daug „vaikiški“, negalime tikėtis konstruktyvumo, produktyvumo, lygiavertio bendravimo. Didžiausias pavojus kyla, kai būdami vyresnio amžiaus ir formaliai atsakingi už jaunus žmones, mes nesąmoningai prisiimame tėvo (mamos) vaidmenį ir „įstumiam“ jaunus žmones į vaiko vaidmenį. Natūralu, kad tuomet jie pradės elgtis vaikiškai, o mes ant jų pyksime. Dar pavojingiau, kai pradėdame jaunus žmones kontroliuoti, mąstyti ir daryti jiems ir už juos. Visas mūsų darbas (kaip ir ši knyga) skiriamas *ne dirbantiems jaunimui, o dirbantiems su jaunimu*.

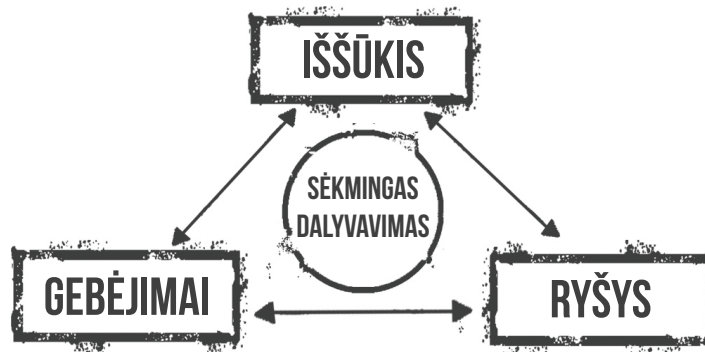
## 3.6. AKTYVUS DALYVAVIMAS

Šioje dalyje aptarsime, kuo aktyvus dalyvavimas yra svarbus dirbant su jaunimu. Paaiškinsime, apie kokį dalyvavimą čia kalbame, kokie esminiai principai yra svarbūs siekiant užtikrinti jaunų žmonių aktyvų dalyvavimą.

Žodis „aktyvus“ yra labai svarbus darbe su jaunimu, nes jaunimo darbuotojas siekia jauno žmogaus sąmoningumo, gebėjimo būti autonomišku, laisvu ir kūrybišku. Aktyvus dalyvavimas šiame kontekste reiškia jaunų žmonių savanorišką įsitraukimą bei kūrimą dalykų, kurie jiems yra įdomūs ir aktualūs. Aktyvaus dalyvavimo erdvės ir formos gali būti labai įvairios: nuo muzikuojančios grupės įsikūrimo mokykloje iki dalyvavimo sprendimo priėmimo procesuose politiniame lygmenyje. Čia kalbame apie dalyvavimą, kuriame jaunas žmogus yra ne pasyvus stebėtojas, o aktyvus kūrėjas ir savo idėjų įgyvendintojas. Kuo geriau dirbantys su jaunimu žmogus sugebės sukurti reikiamas sąlygas aktyviam jaunimo dalyvavimui, tuo labiau priartės prie savo tikslo – jaunų žmonių sąmoningumo ir išlaisvėjimo. Renkantis metodus darbui su jaunimu, kyla natūralus klausimas, o kaipgi praktiškai skatinti jauną žmogų prisimti atsakomybę, ryžtis įgyvendinti savo idėjas ar „pakovoti“ už savo ir savo bendraamžių interesus. Viena iš svarbiausių jaunimo darbuotojo funkcijų – suteikti jaunam žmogui galimybę *mokytis dalyvauti*. Ši funkcija reiškia jaunimo darbuotojo turimas žinias, įgūdžius ir požiūrius, kurie reikalingi tam, kad jaunas žmogus taptų aktyvus savo bendruomenėje, kad galėtų aktyviai kurti; suformuluoti „priimtina“ sprendimo variantą ir dalyvauti priimant svarbius sprendimus, susijusius su jaunimu“<sup>18</sup>. Nors aktyvaus dalyvavimo tema pakankamai išplėtotą ir yra galybė teorijų ir patarimų aktyvaus dalyvavimo užtikrinimui, tačiau čia pristatome vieną modelį (žr. 14 pav.), kuris yra geras įrankis (žinome iš savo patirties) pasirenkant metodus, skatinančius jaunus žmones įsitraukti ir aktyviai dalyvauti. Organizuojant veiklas ir siekiant sukurti aplinką, kurioje jaunas žmogus aktyviai įsitraukia ir mokosi dalyvauti, svarbu atrasti tinkamą balansą tarp jo interesų, gebėjimų ir galimybių. Belgijos (flamandų) jaunimo darbuotojai

<sup>18</sup> Evelina Taunytė, iš pranešimo LiJNA konferencijoje „Jaunimo dalyvavimas ir įgalinimas“ 2004 m. spalio 26 d.

Marcas Jansas ir Kurtasde Beckeris<sup>19</sup> šį modelį pavadino „Trys sėkmingo dalyvavimo C“ (angl. *Challenge* – iššūkis, *Connection* – sąsajos/ryšys, *Capacity* – gebėjimai/kompetencija). Pirmiausia, kiek detaliau apie kiekvieną šio trikampio kampą:



14 pav. Sėkmingo dalyvavimo modelis.

**1. Iššūkis** – tai tam tikra tema ar sritis, kuri labai domina jauną žmogų, ir jis nori imtis naujų, neišbandytų veiksmų toje srityje. Jaunimo darbuotojo vaidmuo yra pažinti tas jaunimo temas bei išsiaiškinti, kokio pobūdžio ar sudėtingumo veikla būtų pakankamas iššūkis jauniems žmonėms. Kalbame apie iššūkį, kuris leistų jaunuoliams jausti tam tikrą azartą, dėl kurio norėtų sau ir kitiems įrodyti, kad jie gali susikurti sau galimybes ar daryti įtaką priimamiems sprendimams. Veikla ar metodas su iššūkio elementu reiškia, kad jaunas žmogus bando naujus dalykus, išeina iš savo komforto ir kasdieniškumo zonos. Tai sąlygoja pakankamai intensyvią asmeninį tobulėjimą, didelį įsitraukimą ir siekį toliau tobulėti. Maištavimas, kaip savybė, yra dažnai priskiriamas paauglystės ir jaunimo

<sup>19</sup> T Marcas Jansas, Kurtas de Beckeris, *Youth (-work) and social participation. Elements for a practical theory*, Flemish Youth Council – JeP!



amžiaus tarpsniui. Jis pasireiškia ir tam tikromis visuomenei mažiau priimtinais formomis, kurios siekia atkreipti visuomenės dėmesį į jaunimo problemas. Dažnai polinkis maištauti gali būti konstruktyviai išnaudojamas darbe su jaunimu, kai norisi, kad jauni žmonės suprastų problematiką ir imtųsi aktyvaus savo nuomonės reiškimo, dialogo užmezgimo su valdžios struktūromis ar kitomis visuomenės grupėmis. Pilietinis nepaklusnumas, kritiškumas egzistuojančiai santvarkai ar iškrypusiai politinei sistemai gali būti pakankamai didelis iššūkis, kuris gali motyvuoti jaunus žmones aktyviai veikti.



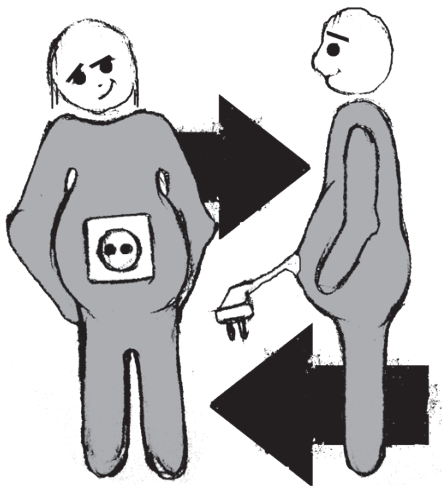
**2. Gebėjimai** – parenkant metodus ar tam tikrą veiklą svarbu užtikrinti, kad iššūkiolygis jauniems žmonėms būtų įveikiamas, ir kad jie patikėtų, jog savo jėgomis gali keisti savo aplinką, įgyvendinti

savo idėjas ir t. t. Gebėjimai reiškia tam tikrų žinių ir įgūdžių turėjimą, todėl dirbantysis su jaunimu turi stengtis pakankamai gerai pažinti savo grupės narių gebėjimus ir atsižvelgiant į juos siūlyti tam tikrą iššūkių lygį. Mokymasis dalyvauti reiškia dalyvavimui reikiamų gebėjimų tobulinimą. Jaunimo darbuotojas, pastebėjęs, kad jo grupė neturi reikiamų įgūdžių, gali prie to dirbti ir sudaryti sąlygas reikiamus gebėjimus ugdyti.

Šių dviejų aspektų ryšys yra ypatingai svarbus darbe su jaunimu. Jeigu truks iššūkių, jaunam žmogui veikla gali atrodyti neprasminga, nuobodi ir „neužkabinanti“. Jeigu jaunas žmogus neturės reikiamų gebėjimų savo idėjos įgyvendinimui, tai jis jausis bejėgiškai ir tikrai nenorės įsitraukti į tokią veiklą. Darbas su jaunimu turi skatinti jauną žmogų patirti sėkmę ir didinti pasitikėjimą savimi. Jeigu sėkmingų patirčių bus daugiau, jauni žmonės ims vis sudėtingesnių iniciatyvų ar dalyvavimo formų.



**3. Ryšys** – jauni žmonės turi suprasti ryšį tarp savo interesų, pomėgių ir grupių, organizacijų, judėjimų, kurie gali padėti tuos interesus realizuoti. Dirbančiojo su jaunimu vaidmuo yra padėti jauniems žmonėms išvystyti ir įprasminti ryšius tarp jaunimo grupės narių ar ryšius tarp organizacijų, siekiančių panašių tikslų. Dirbantysis su jaunimu dažniausiai yra aktyvus veikėjas visuomenėje, žinantis aktyviai veikiančias organizacijas, institucijas, ir jis gali būti ta jungiamoji grandis, kuri padeda jauniems žmonėms atrasti prasmingus ryšius su aplinka. Čia taip pat galima kalbėti apie ryšį tarp jauno žmogaus ir dalyvavimo temos. Jis turi matyti įsitraukimo prasmę, o dalyvavimo sritis turi sietis su jaunuolio interesais. Apibendrinant galima teigti, kad parenkant metodikas ir veiklas darbui su jaunimu, reikia ieškoti bendro grupės iššūkio ir intereso, sudaryti galimybes tobulinti gebėjimus, aktyviai dalyvauti bei stiprinti jaunimo grupės ir aplinkos veikėjų tarpusavio ryšius.



## 3.7. KOMANDIŠKUMO UGDYMAS DIRBANT SU JAUNIMU

Darbo su jaunimu kontekste „komandiškumas“ dažniausiai atspindi dviem aspektais:

- Su jaunimo grupėmis dirbame ugdydami jų gebėjimus dirbti komandoje.
- Patys dirbame komandoje kurdami, įgyvendindami ir įsivertindami ugdymo programas.

Kaip minėjome anksčiau, komanda – *žmonių grupė, susitelkusi vienam tikslui ir visus savo įgūdžius panaudojanti tam tikslui įgyvendinti.*

Siekiant kokybiškai dirbti komandoje ar ugdyti jaunų žmonių gebėjimus dirbti komandoje, svarbu suvokti požymius, kurie nusako komandos veiklos efektyvumą.

### Veiksmingos komandos požymiai<sup>20</sup>:

**1) Tikslų ir uždavinių suvokimas.** Jokia žmonių grupė negali dirbti „komandos režime“, jei aiškiai nežino, ką ir kodėl jie daro. Komandos nariai puikiai suvokia specifinius komandos tikslus ir uždavinius. Apibrėžiant ir įgyvendinant tikslus dalyvauja visi komandos nariai. Laikas, kurį komandos nariai praleidžia bendram tikslų ir veiksmų aptarimui, labai greitai kompensuojasi įgyvendinant suplanuotus veiksmus, nes išvengiama daug nesusipratimų.

**Kas padeda?** Komandos nariams sėstis į bendrą ratą ir diskutuoti, išsiaiškinti, kokie suburtos komandos darbo tikslai, jei reikia iš naujo juos aptarti, formuluoti. Itin svarbu, kad visi komandos nariai vienodai suprastų išsikeltus tikslus. Mūsų patirtis rodo, kad

<sup>20</sup> Remtasi „Praktinis vadovas Lietuvos nevyriausybinėms organizacijoms“, 1999.

nuolatinis tikslų, uždavinių ir veiksmų peržiūrėjimas būna labai naudingas, o dažnai ir būtinas.

**2) *Džiuginantis tarpasmeninis bendravimas, pasitikėjimas komandos nariais.*** Egzistuoja ryšiai kaip tarp atskirų grupės narių, taip ir tarp visos grupės kartu. Kiekvienas yra emocionaliai susijęs su grupe. Šis stiprus ryšys yra pagrindinis energijos šaltinis jaunimo darbuotojų komandos (ar jaunų žmonių komandos) tikslams ir uždaviniams įgyvendinti. Komandos nariai tarpusavyje bendrauja atvirai ir paprastai. Kiekvienas turi galimybę ir sugeba konstruktyviai išsakyti savo nuomonę apie bendrą darbą ir priimti kito nuomonę (grįžtamojo ryšio įgūdžiai). Komandos nariai aktyviai klauso vienas kito, skatina tarpusavio pasitikėjimą.

***Kas padeda?*** Gerai susipažinti su komandos nariais; išsiaiškinti vienas kito lūkesčius, kurių tikimasi bendrame darbe ir vienas kito; žinoti vienas kito turimas patirtis darbe su jaunimu (ir kitus adekvačius patyrimus); pažinti vienas kito stipriąsias ir silpnąsias savybes. Dažnai komanda turi išgyventi tam tikrą laikotarpį, kol bendradarbiaujantys asmenys atranda jiems tinkamą bendravimo ryšį. Mūsų patyrimas rodo, kad dažnai komandos aukštą efektyvumą lygį pasiekia tada, kai susiduria su sunkumais, kuriuos sugeba įveikti, arba patiria nesėkmę, padaro išvadas ir jas pritaiko ateities darbuose.

**3) *Aiškios darbo kartu procedūros.*** Komanda turi nusistatyti veikimo būdus, kurie padėtų veiklai. Komandoje itin svarbu susitarti, koku būdu bus priimami sprendimai, kaip bus dalinamasi informacija ir atsakomybėmis, kaip bus planuojami darbai. Pavyzdžiui: susitikimo dienotvarkė padės grupės veiklai susitikimo metu; tam tikros veiklos įvykdymo tvarkaraštis, padės sutvarkyti bendrą grupės darbą. Svarbu, kad sudarinėjant dienotvarkę, skirstant darbus ar atsakomybę, būtų įtraukti visi nariai, kiekvienas galėtų išsakyti savo požiūrį.

***Kas padeda?*** Susėsti ir aptarti darbinės procedūras. Pasikalbėti apie tai, kokias yra žmonių patirtys darbo komandoje, kaip jie norėtų dirbti šioje komandoje. Taip pat padeda surašyti grupės narių įsipareigojimus, konkrečiai planuoti darbus ir nustatyti darbų atlikimo terminus.

Iš anksto ruoškites susirinkimams, numatykite jų eigą, keliamus klausimus, temą. Iš anksto visus informuokite, paprašykite pasiruošti pasisakyti dėl kilusių iššūkių. Susirinkimo efektyvumui dažnai padeda turėti vedantįjį (pirmininkaujantįjį, moderatorių).

**4) *Drąsa spręsti konfliktus.*** Tai reiškia, kad grupėje kilę sprendimai priimami ramiai, jie aiškiai įvardijami ir konstruktyviai sprendžiami, vengiama skubotų, neišspręstų susitarimų. Pirmiausia reikia suprasti, kad konfliktai neišvengiami, o be to, jie dažnai yra kuriantis jėga. Aiškinantis nesutarimus komandos nariai vieni kitiems išreiškia savo giluminius požiūrius į tokius dalykus kaip: darbo kokybės supratimas, tarpusavio santykių komandoje reikšmė, pagalbos prašymas ar laiko terminų laikymasis ir pan. Sprendžiant konfliktus dažnai atsiranda bendra komandos „sąmonė“, kuri labai padeda tolimesniame darbe. Norėdami konstruktyviai spręsti konfliktus, patys laikykitės konflikto sprendimo žingsnių ir skatinkite grupės narius spręsti nesutarimus jų laikantis.

***Kas padeda? (Konflikto sprendimo žingsniai)***

Pirmasis žingsnis siekiant išspręsti konfliktą – jį pripažinti. Konsultuodami komandas, dirbančias su jaunimu, dažnai susiduriame su konfliktinėmis situacijomis, nuo kurių „bėgama“ ir apsimetama, kad viskas yra „normalu“. Svarbu suvokti, kad konfliktą sukėlusį problema yra bendras Jūsų komandos reikalas. Tokioje situacijoje reikia ne „ieškoti kaltų“, o tik aiškiai iškomunikuoti, kokie Jūsų poreikiai yra nepatenkinti, koks konkretus komandos nario elgesys Jūsų netenkina.

Žingsniai, kurie padeda spręsti konfliktus:

1. Paskirkite susitikimą. Nespręskite konfliktų „prišokamai“. Efektyviam konflikto sprendimui reikia specialaus susitikimo ir jam reikia skirti pakankamai laiko. Jei dėl susitikimo susitarsite iš anksto, galėsite suvokti situaciją, pagalvoti, kaip ją spręsti, nurimti ir pasiruošti konstruktyviam dialogui. Dirbant su grupe pirmiausia reikia sustabdyti procesą (veiklą, veiksma) ir pakviesti konfliktuojančias puses pokalbiui.
2. „Nuleisti garą“. Išsakyti jausmus. Išsakyti viską, kas neramina. Neieškoti sprendimo, kol neišsakyti jausmai (visų pasių). Kalbant apie jausmus, svarbu būti konstruktyviam. Rekomenduojame įvardinti savo emocijas, konkrečių žmogaus veiksmų atžvilgiu. Geras pavyzdys: „Man būna pikta, kai tu nepadarai darbų laiku“. Blogas pavyzdys: „Tu niekam tikęs, nes nieko nesugebi padaryti, kaip reikia“. Kartais šio žingsnio jau pakanka konflikto sprendimui rasti, nes komandos nariai tiesiog nežino, kad jų veiksmai sukelia tokius jausmus kitiems. Jei žmonės yra pakankamai jautrūs vienas kito atžvilgiu, jų elgesys iškart keičiasi.
3. Įvardyti situaciją. Paaiškinkite, kaip Jūs suprantate tai, kas vyksta, kur matote konflikto esmę.
4. Pasitikrinkite, kaip Jus suprato.
5. Išklauykite kitą pusę, pasitiklinkite, jeigu ko nesuprantate.
6. Patikrinkite, kaip supratote vienas kitą.
7. Išsiaiškinti norus – ko nori viena ir kita pusė. Ko mes norim vieni iš kitų? Kaip mes norim, kad būtų? (Kartais norai gali „sutapti“ – visi norime kiaušinių, bet vieniems reikia lukštų, o kitiems trynių.)
8. Veiksmų planas. Abipusis atsakomybių pasidalinimas. Jei norime, kad pasikeistų tik kita pusė – grįžtam atgal, situacija neišsisprendžia.

Konfliktų sprendimas komandoje labai glaudžiai siejasi su gebėjimu suteikti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį. Grįžtamasis ryšys – vienas turtingiausių informacijos šaltinių, leidžiančių kitam asmeniui

daugiau suvokti apie save ir savo elgesį. Svarbu užtikrinti, kad grįžtamasis ryšis būtų suteiktas tinkamu laiku ir tinkamu būdu.

### **Patarimai grįžtamajam ryšiui suteikti ir priimti:**

Suteikti:

- paklausk, ar grįžtamojo ryšio priėmėjas dabar gali ir nori Tavęs klausytis;
- būk kiek įmanoma konkretesnis, atsižvelk į tai, koks elgesys Tavęs netenkina konkrečioje situacijoje;
- būk atviras bei garbingas ir neatmesk galimybės, kad Tu galėjai būti neteisy;
- aiškiai pasakyk, kad kalbama apie Tavo subjektyvius pastebėjimus ir jausmus;
- venk įvertinimų ir interpretacijų, ne analizuok, o atskleisk situaciją; neprimesk savo nuomonės, o tik ją pasiūlyk.

Priimti:

- pasakyk, apie ką Tu norėtum išgirsti grįžtamąjį ryšį;
- pagalvok, ar kada nors ir kur Tu jau kažką panašaus esi girdėjęs;
- nesigink tuojau pat, ramiai klausykis ir leisk grįžtamajam ryšiui Tave veikti;
- pasidalink savo jausmais ir reakcijomis.

Grįžtamojo ryšio teikimo ir priėmimo įgūdžiai yra naudojami ne tik sprendžiant konfliktus komandoje, tačiau ir dirbant su jaunimo grupėmis. Taisyklės galioja tos pačios. Konstruktyvus grįžtamojo ryšio teikimas – svarbus jaunimo darbuotojo gebėjimas. Jaunimo darbuotojas teikdamas grįžtamąjį ryšį jaunimo grupei ar individualiam jaunam asmeniui tampa, tarsi jo veidrodžiu, leidžiančiu save pamatyti „kito akimis“ bei mokytis iš gautos informacijos.

Dirbant su jaunimo grupėmis dažnai reikia tiesiog konfrontuoti, sustabdyti procesą ir atkreipti dėmesį į tam tikrus dalykus.

**5) Pasidalintas vadovavimas.** Žmonės niekada nedirbs kaip komanda, jeigu jie yra suvaryti kaip avių banda, o visus sprendimus priima vadovas ar kas nors kitas už grupės ribų. Komandos vientisumas („komandiškumas“) atsiranda tuomet, kai jaučiamas vadovavimo pasidalinimas tarp visų narių. Tai reiškia, kad kiekvienas prisiima atsakomybę už du pagrindinius dalykus: 1) tikslų įgyvendinimą; 2) grupės narių tarpusavio santykius, tarpusavio paramą.

**Kas padeda?** Siekiant tikslų įgyvendinimo reikia skatinti diskusiją ir veiklą, paaiškinti tikslus ir veiksmus, apibendrinti, ieškoti bendrų sprendimo būdų, suteikti ir ieškoti informacijos. Norint paremti grupės narius, jie padrąšinami, įtraukiami į veiklą ir diskusijas. Reikia justai ir įvardyti grupės nuotaikas (geras ir blogas), ieškoti nesutarimų sprendimo. Grupė dirba sėkmingai, kai kiekvienas narys rūpinasi šiais dviem dalykais.

Jei nėra aiškiai suvoktas vadovavimo pasidalinimas, gali kilti nesusipratimų, kasgi apskritai yra atsakingas, kas vadovauja. Jei komanda dar nepajėgi prisiimti bendros atsakomybės, reikia aiškiai apibrėžti, kas neša didžiausią atsakomybę, kam reiktų atsiskaityti ar pasitarti.

Individuali ir bendra atsakomybė. Bendra atsakomybė „išauga“ iš bendrų tikslų. To negalima įsakyti. Daugelis atsargiai žvelgia į komandinį darbą, nes čia reikia prisiimti atsakomybę už kitų darbą arba atsiskaityti už savo. Kai visi komandos nariai drauge priima komandinius tikslus ir nutarimus dėl veiklos, tuomet pradeda savaime prisiimti bendrą atsakomybę.

**6) Nuolatinis darbo komandoje įsivertinimas.** Darbo komandoje įsivertinimas – pagrindinis įrankis komandos mokymuisi ir tobulėjimui. Laikas nuo laiko komanda aptaria ir vertina savo darbą

ir tarpusavio santykius. Tai padeda susivokti, kas jau padaryta, kas trukdė ir padėjo, ką reikia keisti. Be konstruktyvaus įvertinimo komandai labai sunku toliau sėkmingai dirbti.

**Kas padeda?** Siūlome „PPP“ (Katzenbachas J. R., Smithas D. K., 1992) įsivertinimo modelį, kurį patys nuolat naudojame ir rekomenduojame kitiems vertinant darbą komandoje (žr. 15 pav.).



15 pav. PPP efektyvios komandos modelis.

„PPP“ modelis rodo, kad esminis kriterijus komandos efektyvumui užtikrinti yra balansas tarp trikampio kampų. Svarbu visiems komandos nariams bendrai tai suvokti.

Pagalbiniai klausimai darbo komandoje įsivertinimui:

### **Personos kampas**

Ar buvo išsiaiškinti komandos narių poreikiai, interesai gebėjimai?

Ar komandos nariams buvo sudaryta terpė išsakyti savo norus, jausmus, nusiteikimą dirbti, problemas ir kt.?

### **Procedūros kampas**

Ar tarp komandos narių buvo sutarta, kaip bus priimami sprendimai, pasidalinama atsakomybėmis, sprendžiami nesutarimai ir t. t.?

Ar buvo sutarta dėl bendravimo būdų ir principų?

### **Produkto kampas**

Ar visi komandoje aiškiai žinojo, koks bendras komandos tikslas?

Kiek tikslas buvo pasiektas? Ar visi patenkinti rezultatu?

Čia svarbu paminėti, kad įgyvendinant ugdomąsias veiklas su jaunimo grupėmis, produktas (rezultatas) gali būti ne vienas. Pavyzdžiui, įgyvendinant jaunimo tarptautinius mainus rezultatai vertinimui gali būti tokie: ugdomųjų tikslų pasiekimas (išmokimai, atradimai), bendra veikla, logistinių reikalų tvarkymas ir pan. Svarbu, kad komandos nariai įsivardintų rezultatus, prieš juos vertinant.

**„PPP“ modelis praktikoje.** Visų pirma, kiekvienam komandos nariui siūlome įsivertinti darbą komandoje individualiai. Įvertinti kiekvieną „PPP“ trikampio kampą. Galima įvertinti jį „pažymiu“ nuo 1 iki 10 (kur 1 – šie aspektai mūsų komandoje visiškai neatsispindėjo; 10 – šie aspektai mūsų komandoje pilnai išpildyti). Individualiame įsivertinimo etape svarbu „iš savo bokšto“ žvelgti į darbą komandoje, būti atviram ir teisingai kritiškam. Antrajame etape visi komandos nariai susitinka, pristato savo individualius

įvertinimus ir juos aptaria. Galutinis etapas – visiems sutarti dėl bendro vertinimo (koku pažymiu komanda įvertina kiekvieną trikampio kampą). Įsivertinimą svarbu užbaigti rekomendacijomis – ką daryti, kad į visus trikampio kampus būtų atsižvelgiama, ir atsižvelgiama lygiaverčiai, nes visi trys aspektai bei balansas tarp jų yra be galo svarbus.

Bendradarbiavimas komandoje pavyksta, kai:

- bendras tikslas yra aukščiau asmeninių komandos narių interesų;
- komandos narių savirealizacijos troškimai tenkinami tada, kai tai tinka aktualiai situacijai (pvz., vienam būtina norisi pristatyti kokius nors rezultatus);
- dominuojančių narių noras vadovauti išnaudojamas produktyviai;
- konkurencija keičiama konstruktyviu bendradarbiavimu uoliai siekti bendro rezultato;
- egzistuoja asmeninio „flirtavimo“, ar „prikolinimosi“ džiaugsmas neformaliuose asmeniniuose pokalbiuose;
- kai komandos sėkmė suprantama kaip jos narių asmeninė sėkmė.

*Mūsų devizas:*

*Geroje komandoje darbai yra graibstomi, o ne stumdomi!*



# 4. KIŠENĖMS: METODAI IR ŽAIDIMAI

## 4.1. ŽAIDIMŲ PEDAGOGIKA IR NEFORMALUSIS UGDYMAS

Dar 1938 m. Johanas Huizinga iš Olandijos pristatė pasauliui *homo ludens* (lot. *žaidžiantis žmogus*) koncepciją, kurios pagrindinė mintis – žaisdamas žmogus ugdo savo gebėjimus. Tokiu būdu jis atranda savo savybes, geba tobulėti. Žaidimas – tai yra veiksmų laisvė, ir jis pabrėžia savitą mąstymą. Kitaip tariant, *per asmeninį patyrimą* homo ludens tampa tuo, kuo jis yra. Remiantis J. Huizingos teorija, užsienio šalyse (germaniškose) išsiplėtojo atskira pedagogikos kryptis – žaidimų pedagogika, dažniausiai podiplominių studijų forma.

Žaidimas yra žmogaus aktyvumo išraiška, kuri išlaisvina kūrybiškumą, energiją ir jėgą. Todėl žaidime slypi potencialas „pralaužti“ nusistovėjusias struktūras ir skatinti novatoriškumą, kuris labai reikalingas ne tik rutiniškoje žmogaus kasdienybėje, bet ir darbiniam kontekste. Žaidimas yra viena tų nedaugelio žmogiškųjų technikų, galinčių pakeisti kokios nors situacijos elementus taip, kad galėtų gimti kažkas nauja ir nežinoma bei „neišsprendžiamoms“ situacijoms būtų surasti sprendimai. Žaidimo pagalba taip pat aktyviai mokomasi prisitaikyti prie aplinkos.

Dėl situacijų žaismingumo mažėja nesaugumo, baimės, grėsmės jausmas – dažni kasdienybės palydovai. Nes žaidžiant jie yra

kontroliuojami ir struktūruoti, mažinamas jų kompleksiskumas, taip pat elgesio apribojimai (taisyklės) palengvinama tarpusavio sąveika.

Trumpai tariant, žaidimai labai prisideda prie asmenybės augimo ir stiprinimo. Grupėje žaidimas sukuria pagrindą užmegzti ir plėtoti pokalbius tam tikra tema, kur vadovaujamesi bendru ar panašiu patyrimu.

Jaunimo neformaliojo ugdymo kontekste žaidimai dažniau vadinami kitokiais terminais, pavyzdžiui: metodais, užduotimis arba pratimais. Tai yra šiek tiek kultūrinis dalykas, nes niekam ne paslaptis, kad (kol kas) lietuviai žaidimus priskiria vaikų pasauliui, todėl suaugę žmonės stengiasi „atsiriboti“ nuo jų. Nors prieš keletą metų prasiveržęs stalo ir lauko žaidimų „vėjus“, pamažu keičia ir suaugusiųjų požiūrį. „Metodas“ ugdymo kontekste yra techninis terminas – tai „žaidimo panaudojimas ugdomajai situacijai“. Dažnai jaunimo neformaliojo ugdymo turinio „karkasas“ yra sudarytas iš žaidimų gausos, kurie padeda žmonėms (*homo ludens*) atrasti, tapti tuo, kuo jie tampa, t. y. ir žaidžiant yra kaupiama patirtis, kuri vėliau reflektuojama ir įsisąmoninama.

Taigi, skatiname skaitytojus nebijoti vartoti žodžių „žaidimai“, „metodai“, nes jie yra „iš to paties lopšio“ ir remiasi tais pačiais principais. Kadangi mes esame liberaliai konservatyvūs stagnatoriai, vadove naudojame žodį „metodai“ ne dėl to, kad jie ne žaidimai, o dėl to, kad esame taip išmokę ir įpratę.

## 4.2. METODŲ NAUDOJIMAS DIRBANT SU JAUNIMU

Iš mokymo kursų dalyvių pasisakymų: „*Fainas metodas – padarom*“, „*Aną kartą suveikė – darom ir dabar*“, „*Gal kokią naują simuliaciją*

*išbandom?“*

Būtent taip daryti nereikėtų.

Įvairūs metodai – pagalba jaunimo darbuotojui daryti tam tikras pedagogines intervencijas. Metodai – tai įrankiai, o kaip jais naudotis reikia *žinoti* ir *mokėti* tai daryti. Gerų ar blogų metodų nebūna. Metodas yra veiksmingas tada, kai yra laiku ir vietoje panaudotas.

Jiems pasirinkti ir sėkmingai juos pritaikyti yra būtina aiškiai suformuluoti grupės ir/arba vadovų komandos tikslus. Iškelti tikslai turi atitikti esamą situaciją (čia ir dabar). Nesant aiškaus tikslo, grupės nariai yra kur kas sunkiau priimti metodą, nes jie negali suvokti pasiūlyto metodo prasmės. Nesuvokiant metodo prasmės, dažnai jis yra laikomas žaidimu, tokiu atveju „pametami“ ugdymojo pedagoginiai siekiai. Priimti metodą, vadinasi, suprasti jo tikslą, dalyvauti jame ir įgyti naujos patirties. Darbe su jaunimu metodai yra naudojami asmeniniam lavinimuisi ir socialiniam jaunų žmonių mokymuisi.

Metodas pats savaime nėra tikslas ir juo labiau tai nėra tik žaidimas. Vadovų komanda ir grupės nariai metodus turi priimti rimtai kaip grupės mokymosi ir eksperimentavimo erdvę. Naudojant metodus visada reikia palaikyti darbinę atmosferą. Darbinė atmosfera yra saugi atmosfera, kurioje nugalėję baimę grupės nariai įgyja naujos patirties, ją aptaria ir iš jos mokosi. Siekiant mokymosi tikslų, svarbu, kad metodo metu įgyta patirtis būtų aptarta. Refleksijai būtina skirti pakankamai laiko, nes aptarimas yra esminė metodo dalis, kuri įsisąmonintais patirties dėka užtikrina mokymosi sėkmę. Parenkant metodus ir sudarant ugdymo programą, rekomenduotina atsižvelgti į šiuos aspektus:

- Kokie yra Jūsų konkretūs ugdymo tikslai, ko siekiate?
- Kokia tema dirbate? Ar aiškios sąsajos tarp naudojamo metodo ir veiklos siekių?
- Kokios patirties turime naudojant panašaus pobūdžio metodus anksčiau?

- Kokia jaunimo grupė, su kuria dirbate, specifika? Kokios patirties turi grupė? Kokia yra dabartinė grupės situacija (raidos fazė)? Kokius interesus ir poreikius išreiškė grupės nariai?
- Kokias sąlygas turite metodo naudojimui? Ar darbui tinka erdvė ir aplinka? Kokių medžiagų Jums reikia, ar jų turite? Ar Jums pakaks laiko?
- Kokias ugdomąsias veiklas/metodus naudojote prieš tai grupės procese? Ką darysite po to?

Metodą yra žymiau lengviau taikyti, jeigu jis yra patirtas „savo kailiu“. Tokiu būdu lengviau suvokti ką, taikant šį metodą, išgyvena grupės nariai, ir į tai atkreipti dėmesį. Tačiau skatiname nebijoti ir atsargiai išbandyti naujus metodus – tik taip galime įgyti mums ir jauniems žmonėms vertingo naujo patyrimo. Jeigu jaučiatės neužtikrinti naujo metodo naudojime, galite būti atviri su grupe ir pakviesti jaunas žmones išbandyti metodą bei vėliau aptarti jo naudą ir galimą taikymą ateityje.

Metodų parinkimas turi atitikti visuminio asmenybės ugdymosi principus. Parenkant metodus rekomenduojame atsižvelgti į ugdytinių intelektą, jausmus, vaizduotę, dvasingumą ir visus pojūčius: regėjimą, uoslę, lytėjimą, klausą ir skonį. Po kurio laiko naudojant įvairius metodus, susikaupia tam tikras metodų bagažas. Turint pakankamai metodų parinkimo ir taikymo patirties, dažnai tampame pajėgūs transformuoti metodus taip, kaip mums reikia, bei kurti naujus.

Prieš taikant bet kokį metodą verta pagalvoti, ar jis tikrai būtinas. Kol neturime patirties, bandome pasislėpti už metodų ir kaip nors „užmušti“ laiką. Tai normalu ir būdinga visiems, pradedantiems dirbti su jaunimu. Tačiau su patirtimi ateina supratimas, kad esmė – ne metode. Linkime, kad esmę atrastumėte patys.

## 4.3. APTARIMŲ VEDIMAS

Daug šioje knygoje pateiktų metodų turi ir aptarimo dalį. Patyrimo aptarimas darbe su jaunuviu yra ypatingai svarbi jaunimo darbuotojo dalis. Patyrimo svarbą ir prasmę jau aprašėme skyriuje apie patirčinį mokymąsi. Čia pateikiame aptarimų kaip galima struktūruoti ir vesti aptarimus po to, kai grupė įgijo svarbaus patyrimo. Jūsų sprendimai dėl aptarimo būdo priklauso nuo įvairių veiksnių, kuriuos reikia įvertinti iš anksto bei atėjus momentui, kai reikia pradėti aptarimą.

- **Grupės raida ir grupės dydis.** Įvertinkite, kokiame grupės dinamikos etape yra grupė ir kiek žmonių yra atviri kalbėtis, koks yra tarpusavio pasitikėjimo lygis. Kuo grupė daugiau laiko praleidžia kartu, tuo jai lengviau bendrauti, atkreipti dėmesį į joje vykstančius procesus bei ieškoti įžvalgų iš savo patyrimo. Taip pat grupės dydis turės daug įtakos tam, kiek laiko užtruks Jūsų aptarimas. Didelėje grupėje stenkitės sudaryti sąlygas dalyviams apsitarti mažose grupėse, o po to dalintis supratimais visoje grupėje.
- **Laikas.** Įvertinkite, kiek laiko galite skirti aptarimui ir kada jis turėtų įvykti pagal Jūsų užsiėmimo planą. Apmastykite, kiek grupė gali būti pavargusi po tam tikro patyrimo ir kiek laiko ji bus pasiruošusi skirti aptarti įgytą patyrimą. Stenkitės užtikrinti, kad kitos Jūsų užsiėmimo dalys neužimtų aptarimų laiko, nes būtent per aptarimą įvyksta svarbūs atradimai apie save ir kitus.
- **Erdvė.** Erdvė, kurioje vyks aptarimas turi daug įtakos – ji gali tiek padėti, tiek trukdyti. Žinodami savo darbo erdvę, galite apmąstyti, kaip galite išnaudoti ją aptarimui (kėdės, langai, suolai arba gamta), bei įvertinti, kokie gali būti apribojimai (pašalinis triukšmas, erdvės atvirumas ar nejudumas ir t. t.).
- **Veiklų pobūdis.** Įvertinkite, kokia veikla buvo prieš aptarimą,

ir kiek aptarimo metu grupei reikia dinamikos, atsipalaidavimo, kūrybiškumo, rimtumo ar linksnumo.

- **Nuoseklumas.** Įvertinkite, kokios užsiėmimo dalys buvo prieš tai ir kas, Jūsų manymu, turėtų vykti po to. Nuo to priklausos, kokius klausimus formuluosite per aptarimą, į ką stengsitės atkreipti žmonių dėmesį ir kaip jiems padėsite įprasminti įgytą patyrimą.



Šioje knygoje rašėme apie „čia ir dabar“ momentų svarbą darbe su grupėmis, kai reaguojame į mūsų nuomone, svarbius procesus, šiuo metu vykstančius jaunų žmonių grupėje. Tokių momentų negalime suplanuoti ir savo budrumo dėka pastebėję juos reaguojame iš karto, prašome jaunus žmones atkreipti dėmesį į tai, kas šiuo metu vyksta grupėje. Tokie aptarimai nėra suplanuoti, tačiau atsižvelgiant į keletą esminių veiksnių, galite priimti sprendimą, kaip konkrečiai aptarsite tai, kas grupei svarbu.

### Sprendimai dėl aptarimo nuoseklumo

Rekomenduojame iš anksto planuoti aptarimus, kuriuos darysite su grupe, ir nutarti, koks bus aptarimo nuoseklumas. Čia Jums pateikiami klausimai, kurie gali padėti geriau suplanuoti aptarimą bei parinkti atitinkamus metodus:

- Kokie turėtų būti etapai?
- Kokia tvarka jie vykdomi?
- Koks turėtų būti aptarimo tempas?
- Ar numatyta seka turi pasikartoti kelis kartus per aptarimą?
- Kiek griežtai reikia laikytis numatyto nuoseklumo?
- Kiek dinamiškas turi būti aptarimas?
- Kas turi priimti šiuos sprendimus? Kaip šie sprendimai turi būti priimti?

### Galima aptarimo elementų seka

Dažnai neįmanoma įtraukti visus čia paminėtus elementus, bet jie visi yra pakankamai svarbūs ugdymo/patirtinio mokymosi procese. Jeigu pradėjote dirbti su nauja grupe, aptarimo procesas gali būti žmonėms keistas ir neįprastas, todėl galite nuspręsti nuosekliai įvedinėti vis naujus aptarimo elementus.

- Patikslinimas ar paaiškinimas dėl aptarimo tikslo ir proceso.
- Praeities, „čia ir dabar“ ir ateities perspektyvos.
- Pliusai, minusai, tai, kas įdomu (subalansuotas laikas kiekvienam iš jų).
- Asmeninės ir grupės perspektyvos apie tas, kas įvyko („Aš“ ir „Mes“).
- Grįžtamojo ryšio elementai.
- Galimybės žmonėms įsitraukti su įvairiais mokymosi stiliais/preferencijomis.
- Aptarimo aptarimas (kad būtų galima tobulinti aptarimo procesą ateityje).

Gana dažnai matome, kad dirbantieji su jaunimu „mokymąsi iš patirties“ prilygina „mokymuisi iš klaidų“, „klaidų taisymui“ ar „bloką, barjerą šalinimui“. Kaip teigia į aptarimų metodikas daug metų besigilinantis dr. R. Greenaway<sup>21</sup>, aptarimuose dažnai yra koncen-

truojamasi į tai, kas trukdo mokymuisi arba grupių veiksmingumui. Toks požiūris yra galimas, tačiau tai nėra vienintelis būdas, kaip padėti žmonėms mokytis iš patirties.

Aptarimų vedimo pagrindinis įrankis yra tinkamas klausimas, padedantis žmogui atsiskleisti ir peržiūrėti savo patirtį. Jaučiame, kad ugdomajame darbe su jaunimu yra polinkis užduoti į nesėkmes nukreiptus klausimus. Netgi ir neutralūs klausimai dažnai gali privesti prie neigiamų patyrimų aptarimo. Kartais verta pasitikrinti su savimi, kiek užduodamai klausimai „ieško“ problemų, o kiek gerosios patirties, stipriųjų žmogaus ar grupės pusių? Štai keletas pavyzdžių.

Užduotas klausimas: Kas nepasisekė?

Alternatyvus klausimas: Kas pasisekė gerai?

Užduotas klausimas: Kokios yra Jūsų tobulintinos pusės?

Alternatyvus klausimas: Kokios yra Jūsų stipriosios pusės?

Užduotas klausimas: Ko pasimokėte nedaryti kitą kartą?

Alternatyvus klausimas: Ką Jūs išmokote daryti geriau?

Užduotas klausimas: Ko trūksta šiai grupei?

Alternatyvus klausimas: Kuo ši grupė yra turtinga?

Siūlome atsargiai ir sąmoningai rinkti klausimus ir suprasti, kur link tie klausimai veda. Mes sakome, kad bet koks jauno žmogaus patyrimas yra vertingas ir iš jo galima mokytis, tačiau sėkmingų patirčių išryškėjimas gali ypatingai sustiprinti ir įgalinti jauną žmogų savo gyvenime siekti daugiau. Pozityvaus mąstymo šalininkai sako, kad bet kuris žmogus linkęs augti, kai jis yra įvertinamas ir jo stipriosios pusės yra pripažįstamos.

<sup>20</sup> www.reviewing.co.uk

## 4.4. METODŲ RINKINYS

Šiame skyriuje aprašėme metodus, kuriuos esame daug kartų išbandę ir vis dar naudojame darbe su jaunimo grupėmis. Kiekvienas metodo aprašymas yra išskaidytas į šiais dalis: metodo tikslas, reikiamos priemonės, rekomenduotinas grupės dydis, laikas ir komentarai.

Kaip ir rašėme anksčiau, metodas – tai tik įrankis Jūsų rankose, kurį reikia tikslingai ir laiku taikyti. Dėl to šiame skyriuje metodai yra suskirstyti į aštuonias kategorijas, pagal dažniausią jų panaudojimą tam tikroje situacijoje grupėje.

Rasite metodus, kurie Jums gali padėti „apšilti“ grupėje, įsiminti vardus, susipažinti, skatinti grupės narių bendravimą ir bendradarbiavimą, dirbti pasirinkta tema, gilintis į save, įsivertinti veiklą ir atsisveikinti.

Būkite lankstūs ir sąmoningi juos naudodami ir prisiminkite, kad bet koks Jūsų grupės patyrimas svarbus tiek, kiek jis yra suprastas ir įsisąmonintas. Sėkmės!

## 4.5. „LAUŽYTI LEDUS“, APŠILTI

Šie metodai skirti padėti grupės nariams atsipalaiduoti, pradėti komunikuoti tarpusavyje. Dažniausiai jie yra naudojami naujai susikūrusiose grupėse tam, kad paskatinti narių tarpusavio sąveiką ir vienas kito pažinimą.



**TIKSLAS**



**GRUPĖS DYDIS**



**REIKIAMOS PRIEMONĖS**



**LAIKAS**



**VEIKSMŲ EIGA**



**KOMENTARAI**



**APRAŠYMAS**

## „NUO 1 IKI 20“



Susikaupti, labiau pajusti vienas kitą.



8-15 žmonių.



Nėra



10-20 minučių (priklauso nuo grupės gebėjimo susikaupti).



Grupė stovi ratu. Užduotis: garsiai suskaičiuoti iki 20. Kas nors pradeda ir sako „vienas“. kažkas kitas sako „du“, dar kažkas sako „trys“ ir t. t. Jeigu kurį nors skaičių vienu metu ištaria du ar net keletas žmonių, skaičiuoti pradedama iš naujo. Kol grupė nėra susigyvenusi, pakaks suskaičiuoti iki 20. Vėliau skaičių galima padidinti. Šį pratimą galima kartoti dažniau, pavyzdžiui, kaskart pradedant grupės darbą.

## „UŽUOSK“



Susipažinti, laisviau pasijusti grupėje.



8-35 žmonės.



Patvarios ir stabiliai ant žemės stovinčios kėdės. Kėdžių reikės tiek, kiek užduotyje dalyvaus žmonių. Priemonių alternatyvos: kiekvienam dalyviui duoti po A4 formato lapą arba ant žemės padėti virvę (ratu).



20-30 minučių.



Grupė sustoja ratu ant kėdžių (A4 formato popieriaus lapų ar virvės). Svarbu užtikrinti, kad kėdės ratu būtų sustatytos taip, kad būtų įmanoma perlipti nuo kėdės ant kėdės, nenulipant ant žemės.

Užduotis – nenulipant ant žemės (nuo kėdžių, lapų ar virvės) sustoti pagal tam tikrą nuoseklumą, pavyzdžiui: gimimo mėnesį ir dieną, vardo pirmą raidę (pagal abėcėlę), zodiako ženklą ir pan. Judėti galima tik pagal laikrodžio rodyklę.



Galima papildoma sąlyga – viską atlikti nekalbant. Dažnai prieš lipdami ant kėdžių grupės nariai nusiima batus – iš čia ir kilęs metodo pavadinimas „Užuosk“.



## „KEIČIASI TIE...“



Susipažinti, pasijusti laisviau grupėje.



Neribojamas.



Kėdės sustatytos ratu. Kėdžių turi būti viena mažiau nei dalyvaujančių užduotyje.



10-15 minučių.



Visa grupė sėdi ratu. Vienas dalyvis stovi rato viduryje ir sako kažką apie save. Jei kiti dalyviai mato, kad išsakytas požymis jiems irgi tinka, jie turi susirasti naują vietą sėdėjimui (pvz., „Man patinka vaniliniai ledai“ – ir visi, kurie juos irgi mėgsta ieško sau naujos vietos). Galima papildoma sąlyga – negalima sėstis į kaimynų kėdes.

## „SUSIPYNUŠIOS RANKOS“



Atsipalaiduoti, žaisti, apšilti.



Neribojamas.



Nėra.



10 minučių.



Dalyviai stovi nūsukę nugaromis ir glaudžiai sustoję ratu. Jie iškelia rankas į viršų ir šiek tiek atlošia jas atgal. Nežiūrėdami, visai atsitiktinai, susikabina rankomis, o po to, nepaleisdami vienas kito rankos, turi išsinarplioti taip, kad sustotų į ratą.



Šį žaidimą galima pradėti atsigulus ant nugaros. Dalyviai ištiesia rankas virš galvos, susikabina rankomis, o po to turi atsistoti ir išsinarplioti. Kartais gali susidaryti du ar net keletas mažesnių ratelių.

## „LIETUS MIŠKE“



Apšilti, sugrįžti į grupę, susikaupti.



Neribojamas.



Nėra.



7 minutės.



Vadovas paprašo dalyvių įsivaizduoti, kad jie yra miške. Po truputį stiprėja vėjas, pradeda krapnoti, po to vis smarkiau ir smarkiau lyti, galiausiai užklumpa audra su perkūnija. Po kurio laiko perkūnija nutyla, audra nurimsta, lietus silpnėja, vėl kapsi tik keli lašai, vėjas nurimsta.

Vadovas pradeda, ir pagal laikrodžio rodyklę po vieną visi prisijungia kartodami tą patį judesį. Viskas vyksta kaip darant „bangą“ stadione. Nereikia žiūrėti į vadovą ir iškart kartoti jo judesį, reikia žiūrėti į kaimyną iš dešinės ir tada, kai jo judesys pasikeitė, keisti judesį atitinkamai.

Delnai trinami vienas į kitą (kyla vėjas);

Stipriau trinami delnai (vėjas stiprėja);

Stuksenama vienu pirštu į delną (krapnoja lietus);

Stuksenama 2 pirštais;

Stuksenama 3 pirštais;

Plojama delnais;

Trypiama kojomis;

Trypiama kojomis ir pliaukšima delnais sau per šlaunis;

Trypiama kojomis;

Plojama delnais;

Plojama 3 pirštais;

Plojama 2 pirštais;

Plojama 1 pirštu;

Delnai trinami vienas į kitą intensyviai (stiprus vėjas);

Delnai trinami lėčiau ir tyliau (vėjas rimsta);

Dar tyliau, kol pagaliau viskas nurimsta.



Jeigu kaimynai išeis į lauką pasižiūrėti, ar nelyja – vadinas, viską darėte teisingai.

## „DRAKONAS IR SKYDAS“



Apšilti, kurti žaismingą atmosferą grupėje.



Neribojamas.



Nėra.



15 minučių.



Kiekvienas dalyvis išsirenka vieną žmogų, kuris bus jo drakonas, ir vieną, kuris bus jo skydas. Tiems žmonėms apie tai nesakoma, išsirinkti reikia mintyse. Po starto visi turi užsiimti tokią padėtį, kad visą laiką būtų pasislėpę nuo savo drakono už savo skydo (tavo skydas visada turi ginti tave nuo drakono, t. y. būti tarp drakono ir tavęs). Jei skydas juda, dalyvis irgi turi judėti atitinkamai.

Vadovas po kurio laiko surėkia „stop!“.

Po komandos „stop!“ visi turi sustingti. Galima patikrinti, kaip kam sekėsi pasislėpti už savo skydo.

Galima pakartoti keletą kartų, pasirenkant kitą drakoną ir kitą skydą.

Aptarimas nebūtinas. Nebent grupėje yra poreikis kalbėtis (gali kilti klausimų, kodėl tu mane pasirinkai drakonu ar skydu). Drakono ir skydo vaidmenys yra tam tikras grįžtamasis ryšys.



Daug chaoso, fizinis kontaktas, durnavojimas, gera nuotaika.

## „SKARELIŲ TINKLINIS“



Apšilti, sugrįžti į grupę, gerai leisti laiką.



12-24 žmonės.



Šilkinė skarelė, tinklas arba virvė.



10-15 minučių.



Grupė pasiskirsto į dvi komandas. Virvė (tinklas) ištempinama šiek tiek virš žmogaus ūgio, maždaug 2 m aukštyje. Skarelė yra vietoj sviedinio. Ją reikia pūsti. Komanda pučia skarelę taip, kad ji nukristų kitos komandos pusėje. Tokiu būdu iškovojamas taškas. Laimi komanda, iškovojusi daugiau taškų. Visa kita komandos gali susitarti, pvz., kiek pūtimų, iš kur pradedama, kiek laiko arba iki kelių taškų žaidžiama ir t. t.



Žaidimas geras tuo, kad galima kurti savo taisykles, improvizuoti.

Suaktyvina kvėpavimą, suteikia energijos.

Variantas: Jei grupė didelė ir yra pakankamai erdvės, galima žaisti vienu metu keliomis skarelėmis.

## „JUOKO GRANDINĖ“



Atsipalaiduoti, pašalinti grupės darbo metu susikaupusią įtampą.



Neribojamas.



Nėra.



13 minučių.



Dalyviai atsigula ant grindų taip, kad galėtų padėti galvas vienas kitam ant pilvo. Pirmiausia ant nugaros atsigula vienas, kitas gulasi ir deda savo galvą pirmajam ant pilvo. Trečiasis deda galvą antrajam ant pilvo ir t. t. Gulintysis „grandinės“ pradžioje pradeda garsiai krizenti ar juoktis. Netrukus juokas persiduoda per visą „grandinę“.



Žaidimas labiau tinka užbaigiant dienos darbą arba laisvalaikiui.

## 4.6. ĮSIMINTI VARDUS

Metodai skirti grupės narių vardams įsiminti. Rekomenduojame skirti laiko vardų įsiminimui, siekiant užmegzti asmeninį santykį su kiekvienu grupės nariu ir skatinti dalyvių tarpusavio komunikaciją.

### „ATMINTIES GYVATĖ“



Įsiminti vieni kitų vardus.



Limito nėra, bet didesnė (40 dalyvių) grupėse įpusėjus galima pradėti iš naujo. Itin mažose grupėse (5-7 dalyviai) metodas taip pat mažiau efektyvus.



Nėra.



Viskas priklauso nuo grupės dydžio. Vidutiniškai trunka tiek minučių, kiek yra dalyvių.



Dalyviai susėda arba sustoja ratu. Vienas pasako savo vardą. Kitas, šalia esantis dalyvis pakartoja pirmojo vardą ir pasako savo. Toliau esantis dalyvis pakartoja pirmojo ir antrojo vardus bei pasako savąjį ir t. t.



Metodo esmė – kartojimas („Repetitio est mater studiorum“ – kartojimas – mokslų motina). Didelė tikimybė, jog sužaidus vieną kartą, žmonės tikrai prisimins visų grupės narių vardus. Vadovai šiame procese taip pat dalyvauja, kad toliau į dalyvius galėtų kreiptis vardu.

## „VARDAS IR JUDESYS“



Išmokti vieni kitų vardus.



Limito nėra, bet didesnėse (40 dalyvių) grupėse įpusėjus galima pradėti iš naujo. Itin mažose grupėse (5-7 dalyviai) metodas taip pat mažiau efektyvus.



Nėra.



10-15 minučių.



Grupės nariai stovi arba sėdi ratu. Kiekvienas, iš eilės sakydamas savo vardą, tuo pat metu atlieka kokį nors judesį. Kiti grupės nariai pakartoja ir išstartą vardą, ir judesį.



Metodo esmė – garsiai išstartas vardas. Svarbu, kad vardai būtų artikuliuojami aiškiai ir garsiai. Ypač tarptautinėje/tarpkultūrinėje grupėje.

Išreikšti save judesiu nėra įprasta, todėl pradėti ir parodyti pavyzdį gali vadovas. Du vadovai gali sėdėti vienas šalia kito. Vienas galės pradėti, o kitas – pabaigti ratą. Tada baigiantysis vadovas galės pasinaudoti proga ir išjudinti grupę, pavyzdžiui, pradėdamas vaikščioti po kambarį. Taip galima nuosekliai užbaigti vardų žaidimą ir pradėti apšilimą (pvz., „Atomus ir molekules“, „Pasisveikinimus“ ir pan.). Visi kartos vadovo judesį, ir vadovui nebereikės raginti grupės atsikelti (jeigu sėdėjo) ir pradėti judėti.

## „VARDŲ KAMUOLIUKAS“



Įsiminti grupės narių vardus. Laisviau pasijusti grupėje.



Rekomenduotina iki 40 žmonių.



Minkšti kamuoliukai (bent 2).



15 minučių.



Visi sustoja ratu. Vadovas paaiškina užduotį. Užduotis: gavus į rankas kamuoliuką, jį numesti kitam grupės nariui, garsiai pasakant jo vardą. Kamuoliuko negalima mesti tam žmogui, kuris jau yra gavęs jį per šį mėtymo rundą (raundas – kai visi yra gavę ir išmetę kamuoliuką po vieną kartą). Kamuoliukas grįžta pas vadovą, nes jis pradėjo jį mėtyti. Pasibaigus pirmajam raundui, vadovas paaiškina, kad dabar kamuoliuką reikia mėtyti identiška tvarka, kaip ir pirmąjį kartą garsiai sakant vienas kito vardus, tačiau atvirkštine tvarka. Vėliau į užduotį įtraukiamas antras kamuoliukas – vienu metu mėtomi abu, vienas normalia tvarka, kitas atvirkščiai.



Kamuoliukų gali būti ir daugiau. Tada sugalvojamos papildomos mėtymo tvarkos. Svarbu visada garsiai šaukti vardą to žmogaus, kuriam metamas kamuoliukas.

## „GREIČIAU SAKYK VARDĄ“



Greičiau įsiminti vardus.



12-24 žmonės.



Laikraštis.



15 minučių.



Grupė sėdi arba stovi ratu. Vienas grupės narys stovi rato viduryje. Kas nors sako bet kurio esančiojo rate vardą, o stovintysis viduryje turi suspėti trinkelti (tik švelniai) susuktu laikraščiu per galvą tam, kurio vardas buvo išstartas. Šis, savo ruožtu, turi suspėti išstarti kito dalyvio vardą, kol jam dar nespėjo trinkelti ir t. t. Kas nespėja arba suklysta, eina į rato vidurį.



Vadovas turėtų apsaugoti tuos grupės narius, kurie yra lėtesni ir kurie nespės išstarti vardo taip greitai, kaip kiti. Jeigu vadovas žino, kad grupėje yra tokių žmonių, jis neturėtų siūlyti grupei šio žaidimo. Žaidime neturi būti nugalėtojų ir pralaimėtojų. Svarbu ne laimėti, bet išmokti vardus.

Žaidimas yra linksmas ir išblaškantis. Žaidžiant jį darbo pradžioje, bus sunku sutelkti grupės dėmesį. Galbūt šis vardų žaidimas geriau tiktų laisvalaikio ar pertraukų tarp atskirų grupės darbo dalių metu.

## „ŠLUOTOS KOTAS“



Įsiminti vardus.



16-24 žmonės.



Šluota, arba šluotos kotas.



7-13 minučių.



Dalyviai stovi ratu. Viduryje rato vienas dalyvis laiko statmenai į grindis atremtą šluotos kotą. Esantis viduryje turi garsiai išstarti kurio nors iš dalyvių vardą. Tardamas vardą paleidžia šluotos kotą, ir kotas krenta. To, kurio vardas nuskambėjo, užduotis – kuo greičiau pastverti šluotos kotą, kad jis nenukristų. Tokiu būdu kitas dalyvis atsiduria rato viduryje. Dabar jo eilė sakyti kito žmogaus vardą ir t. t.



Gerai tinka ryte, vardų pasikartojimui ir užtvirtinimui (jei prieš tai vakare buvo mokomasi vardų). Arba kito užsiėmimo metu, jei praėjo ilgesnis laikas ir vardai užsimiršo.



## 4.7. SUSIPAŽINTI

Susipažinimo metodai gali būti kaip savotiškas apšilimo ir vardų žaidimų tęsinys. Tačiau galima grupės procesą pradėti iškart nuo jų. Tai priklausys nuo Jūsų ugdomųjų tikslų. Čia nuo apšilimo ir vardų žaidimų atskyrėme tuos susipažinimo metodus, kurie leidžia labiau atsiskleisti, išgauti daugiau informacijos apie grupės dalyvius. Kokio gylio ar paviršutiniškumo bus ta informacija priklausys nuo daugelio dalykų: nuo vadovo tikslų ir suformuluotos užduoties, nuo grupės narių patirties ir pasirengimo, nuo laiko skirto susipažinimui ir t. t. Susipažinimo metodai – tai pagalbinis įrankis grupės proceso pradžioje (susipažinimo fazėje). Iš patirties matome, kad kol grupė nesusipažino ir „neapsitrynė“ tarpusavyje, judėti su grupe pirmyn bus labai sunku arba neįmanoma.

Galima išsiversti ir be susipažinimo metodų, jei grupė gyvena ilgesnį laiką. Grupės nariai natūraliai sužino vis daugiau vienas apie kitą, ir susipažinimas vyksta savaime. Susipažinimo metodai gali veikti kaip priemonė, paspartinanti susipažinimo procesą, atveriantis erdvę tolesniam bendravimui ir domėjimuisi vieni kitais.

### „ATOMAI IR MOLEKULĖS“



Susipažinti, pastebėti vienas kito išorines ir atrasti vidines savybes.



Neribojamas.



Garso grotuvas.



10 minučių.



Grupės nariai, tarsi atomai, chaotiškai juda pagal muziką. Muzika pritildoma, paskelbiamas koks nors požymis ir atomai sudaro molekules – grupeles, į kurias žmonės sueina pagal paskelbtąjį požymį. Grupelių nariai kuriam laikui gali susikibti rankomis. Kai muzika pagarsinama, molekulės išyra, o atomai vėl chaotiškai juda.

Požymiai gali būti patys įvairiausi. Paprastai nuo išorinių požymių pereinama prie vidinių. Galima išsiaiškinti tam tikrus organizacinius dalykus, kad vėliau tam nebereikėtų skirti laiko. Pavyzdžiui, kas dar neapsigyveno kambariuose, kas yra vegetarai ir t. t. Paskutinis požymis gali būti – kas jau yra nusiteikęs darbui.



Metodas tinka ir apšilimui.

## „VARDAI ANT KORTELIŲ“



Įsiminti grupės narių vardus, laisviau pasijusti grupėje.



16-40 žmonių.



Kortelės su vardais, popierius, rašymo priemonės.



20 min – veiksmui;  
20 min – pristatymui rate.



Dalyviai užrašo ant kortelių savo vardus. Jeigu grupėje yra vienodų vardų, šalia jų reikėtų pažymėti kokius nors simbolius, kad žmonės su vienodais vardais būtų lengviau atskirti.

Kortelės su vardais surenkamos, sumaišomos ir vėl išdalinamos. Užduotis: pristatyti grupei žmogų, kurio vardas parašytas kortelėje. Grupės nariai kalbėdami tarpusavyje stengiasi kuo daugiau sužinoti apie žmones, kuriuos jiems reikės pristatyti. Šnekėtis galima su visais, galima klausinėti, tačiau negalima prasitarti, kokį žmogų pristatinėsi.

Pristatant rate pirmiausia pasakoma viskas, ką pavyko sužinoti apie tą žmogų. Žmogaus vardas pasakomas tik pabaigoje arba grupė turi atspėti, apie kurį iš grupės narių yra kalbama. Baigus pristatymą galima ką nors patikslinti ar paklausti.



Patariame naudoti būtent tą variantą, kai reikia atspėti, apie kurį žmogų kalbama. Taip sukuriama savotiška intriga, atidžiau klausoma, geriau įsimenama pateikta informacija.

## „VARDAS IR GYVŪNAS“



Įsiminti vardus, susipažinti.



12-24 žmonės.



Popierius, rašymo priemonės, markeriai, kreidelės.



30 minučių.



Grupė sėdi ratu. Kiekvienas iš eilės sako savo vardą ir apibūdina save kaip kokį nors gyvūną, kuriuo galbūt norėtų būti. (Pvz., „Mano vardas yra Artūras. Aš norėčiau būti kalnų švilpikas“). Po to kiekvienas paima popieriaus lapą, didelėmis raidėmis parašo jame savo vardą ir nupiešia gyvūną. Užrašyti vardai su gyvūnų piešiniais pakabinami ant sienos.



Tinka tarptautinei/tarpkultūrinei grupei.

Toks įvardijimas leidžia geriau įsiminti vardus. Tuo pačiu šiek tiek atsiskleidžia žmogaus charakteris. Tarptautinėje grupėje svarbu aiškiai ištartį savo vardą, paaiškinti atskirų raidžių tarimą, o taip pat paaiškinti, iš kur vardas yra kilęs ir ką jis reiškia. Grupė turėtų kelis kartus pakartoti ištartą vardą.

Variantas:

vietoj gyvūnų pavadinimų save apibūdinti galima kaip augalą, spalvą, muzikos ar literatūros kūrinį ir t. t.

## „APIE SAVE“



Geriau vieni kitus pažinti.



8-12 žmonių.



Popierius, rašymo priemonės.



10-15 min – individualiam apmąstymui ir užrašymui;  
45 min – pasidalijimui.



Dalyvių prašoma perlenkti A4 formato popieriaus lapą keletą kartų taip, kad gautųsi 8 langeliai. Lenkimo vietoje lapas perplėšiamas (arba perkerpamas) ir tokiu būdu pasigaminamos 8 kortelės (jos glai būti paruoštos iš anksto).

Užduotis: ant kiekvienos kortelės užrašyti po vieną dalyką – tai, kas šiuo metu gyvenime yra svarbu. Po to dalyviai pasidalina tuo grupėje.



Metodas pritenkia savo paprastumu. Tačiau jis leidžia labai greitai eiti „į gylį“, leidžia pamatyti kuo žmonės gyvena, kuodžiaugiasi. Atsiskleidžia rūpesčiai, vertybės, pasaulio suvokimas, požiūris į save, aplinkinius ir t. t. Žmonės įvairiai suvokia tai, kas jiems svarbu. Vieni koncentruojasi į problemas, kiti į vertybes, dar kiti į laisvalaikio praleidimo formas ir t. t. Bet tame irgi yra savotiško žavesio. Tai leidžia dar geriau tą žmogų pajauti.

Jei grupė nebrandi, galima labiau struktūruoti užduotį, konkretizuoti – ką norime, kad žmonės užrašytų. Galima supaprastinti ir kviesti dalyvius užrašyti tik po 3 dalykus. Tačiau iš patirties matome, kad tuomet susipažinimas būna ne toks gilus.

## „NIEKAD NEGALI ŽINOTI“



Susipažinti.



Neribojamas.



Tualetinis popierius (perforuotas, plėšomas gabalėliais).



3-5 min – visiems atsiplėšti tualetinio popieriaus;  
15-20 min – pasipasakoti apie save grupelėmis.



Vadovai atsineša į grupę tualetinio popieriaus ritinėlį. Jis siaučiamas ratu, ir kiekvienas atsiplėšia tualetinio popieriaus tiek, kiek jam reikia.

Su mintimi: „A maža kas...“; „Niekad negali žinoti, kas nutiks ir kas laukia“; „Geriau apsirūpinti“.

Na štai, o tada vadovai paprašo dalyvių pasakyti apie save tiek dalykų, kiek popieriaus gabalėlių atsiplėšė.

Jei grupė didelė ir sunku kiekvieną išklaudyti, pasiskirstoma mažesnėmis grupelėmis ir jose kalbama. Po to naudinga į bendrą ratą atnešti „žinias iš grupių“ – įdomiausius dalykus papasakoti, kad ir kiti žinotų.



Metodas žaismingas. Padeda nuimti įtampą, kurti žaismingą atmosferą.

Tinka pirmam susitikimui, kol žmonės dar visiškai nepažįstami.

## „DOSJĖ“



Susipažinti, atsiminti vieni kitų vardus.



Neribojamas.



Lapas kiekvienam žmogui, rašymo priemonės, priemonė lapų priklijavimui ant sienos.



20 minučių.



Grupė padalinama į dvi mažesnes grupes.

1. Sustatomi du ratai iš vienodo kiekio kėdžių. Vienas – vidinis, nukreiptas į išorę, o kitas – išorinis, nukreiptas į vidų. Viena grupelė sėdasi į vieną ratą, o kita – į kitą taip, kad žmonės iš skirtingų grupelių sėdėtų vieni prieš kitus.
2. Kiekvienas žmogus turi po lapą (dosjė) ir jo viršuje užsirašo savo vardą.
3. Pasakoma instrukcija, kaip žmonės turi pakeisti savo sėdimą vietą, kad galėtų pabendrauti vis su kitu žmogumi iš grupės. Pvz. vidinis ratas juda per 5 kėdes pagal laikrodžio rodyklę, o išorinis – per 3 kėdes prieš laikrodžio rodyklę.
4. Žmonės apsikeičia lapais su priešais esančiu žmogumi ir ima interviu. Jie nupiešia vienas kito „nuotrauką“. Pabaigę tai daryti, žmonės susigražina savo dosjė.

Toliau tokiu būdu dosjė pildoma pagal šiuos klausimus:

- Iš kur kilęs ir kur gyvena?
- Kokie 3 mėgstami dalykai?
- Kokie 3 nemėgstami dalykai?
- Koks slaptas tikslas, dėl kurio prisijungė prie šios veiklos?

Kiekvienam punktui skiriama po kelias minutes. Kad būtų smagiau, galima dar papasakoti vienas kitam mėgstamiausią anekdotą arba kokią linksmą istoriją iš savo gyvenimo.



Šis metodas turi apribojimų, nes kiekvienas žmogus pabendraujanesuvisaisdalyviais,todėlrekomenduotina taip pat naudoti papildomus metodus, kuriuose galima išgirsti ir išmokti visos grupės vardus (pvz., „Atminties gyvatė“).

## „SURINK PARAŠUS“



Išjudinti dalyvius ir nuteikti bendradarbiavimui.  
Sukurti draugišką atmosferą.



Neribojamas.



Lapai su užduočių lentele.



20-30 minučių.



Dalyviams išdalinami lapai su užduočių lentele. Užduotys gali būti pačios įvairiausios, pvz., pasakyti „labas rytas“ 3 žmonėms; pasakyti kam nors komplimentą; apkabinti tris žmones; nusišypsoti dviem žmonėm ir pan. Grojant linksmam muzikai dalyviai turi surinkti parašus ir užpildyti lenteles.



Kas bus įrašyta lentelėje priklauso nuo Jūsų tikslų ir kūrybiškumo. Galbūt į lenteles reikės surinkti parašus tų žmonių, kurie „gali pasiekti nosį su liežuvio“ arba „įsikąsti sau į alkūnę“. Siekiant žaismingos atmosferos grupėje dalyviai gali rate pristatyti užpildytas lenteles ir savo sugebėjimus įrodyti (pademonstruoti).

## „INTERVIU“



Susipažinti, išsiaiškinti labiau specifinę informaciją.



Neribojamas.



Instrukcijos kiekvienai grupei.



10 min veiksmas;  
laikas pristatymams priklausomai nuo grupės dydžio.



Priklausomai nuo užsiėmimų specifikos pasirenkama informacija, kurią yra naudinga pasitikslinti (tiek dalyviams, tiek vadovams).

Grupė padalinama į grupes po keturis ir kiekviena grupelė gauna instrukciją/ klausimyną:

1. Kurie iš dalyvių turi patirties jaunimo veikloje?
2. Kurie iš dalyvių yra organizavę renginius?
3. Kurie iš dalyvių yra dalyvavę su jaunimo veikla susijusiuose renginiuose?
4. Kurie iš dalyvių turi projektų vykdymo/ organizavimo patirties?
5. Kurie iš dalyvių turi dalyvavimo projektuose patirties?
6. Kurie iš dalyvių priklauso įregistruotoms jaunimo organizacijoms?

Davus startą, grupelės pradeda visuotinę apklausą. Apklausti turi būti visi, t. y. ir savo grupelėje esantys žmonės. Pabaigus apklausą, dalyviai pristato vieni kitiems savo rezultatus.

## „LAPAS ANT GALVOS“



Susipažinti, pasijausti laisviau grupėje.



Neribojamas.



Lapas kiekvienam žmogui, rašymo priemonės, priemonė lapų priklijavimui ant sienos.



15 minučių.



Visi sustoja ratu ir užsideda A4 formato lapą sau ant galvos (prieš tai užrašius ant jo savo vardą). Davus signalą, visi pradeda judėti po patalpą. Judant lapas nukris nuo galvos (jei nenukris, tai reikia pasistengti, kad nukristų). Nukritus lapui, žmogus pats jo pasikelti negali, susigrąžinti lapą ant galvos gali padėti tik kitas dalyvis. Kai dalyvis lenkiasi padėti – paimti lapo, jam lapas irgi nukrenta (jei nenukris, tai reikia pasistengti, kad nukristų). Abu dalyviai paima savo kolegų lapus ir prieš uždėdami juos atgal ant savininko galvos užduoda vienas kitam klausimą – tai, kas įdomu apie lapo savininką. Apsikeitę klausimais, atsakymus užrašo ant lapų. Tada savo lapą dedasi sau atgal ant galvos ir keliauja toliau jo pamesti.



Svarbu aiškiai pateikti instrukciją, nes dalyviai dažnai pasimeta ir ne ant tų lapų rašo atsakymus arba pasiima svetimus lapus ir keliauja toliau. Tada metodas žlunga. Pasibaigus laikui naudinga sugrįžti į ratą ir perskaityti, kas ant lapų surašyta.

Užduoties variantai:

1. Pasibaigus laikui stabdyti užduotį, ir žmonės rate gali pristatyti ne save, o būtent tą žmogų, kurį klausinėjo paskutinį.
2. Vadovas gali pats surinkti visus lapus ir atsitiktinai išdalinti, kad dalyviai rate vienas kitą pristatytų. Kai dalyviai pristatinėja vienas kitą, yra tam tikras mokymosi aspektas – žmonės išgirsta apie save naujų dalykų. Gali kilti klausimų: Ar čia aš ne taip iškomunikavau, ar čia mane ne taip suprato? Ką tai sako apie mūsų bendravimą? Kokio bendravimo norime?
3. Norint paskatinti atidesnį klausymąsi, galima leisti vieną iš pristatomų dalykų sumeluoti (nesvarbu, ar žmogus pristatinėja pats save, ar kitą). Taip sukuriama didesnė intriga, atidžiau klausomasi, kuriama žaismingesnė atmosfera. Baigus pristatymą, visi kiti turi atspėti – o ką gi pamelavo?



## „SILUETAI“



Giliau vienas kitą pažinti.



12-24 žmonės.



Baltas ir spalvotas popierius, flomasteriai, spalvoti storesni siūlai, klėjai, žirkklės.



I žingsnis – 30 min;  
II žingsnis – 30 min;  
III žingsnis – 30 min – 1 valanda.



I žingsnis: SILUETAI.  
Grupės nariai pasiskirsto į poras (ar mažas grupėles). Vienas atsigula ant grindų, kitas apibraukia gulinčiojo siluetą. Po to pasikeičia vietomis. Kai nupiešti abu siluetai, partneriai kalbasi porose. Jų užduotis – išgauti kuo daugiau informacijos vienas apie kitą.

II žingsnis: SILUETŲ DEKORAVIMAS.  
Pasišnekėję porose partneriai dekoruoja vienas kito siluetą. Naudojami įvairūs simboliai, įvairiausiomis priemonėmis paryškiamos svarbios detalės, atsižvelgiant į tai, kas naujo vienas apie kitą buvo sužinota, išgirsta.

III žingsnis: SILUETŲ PRISTATYMAS.  
Dalyviai pristato siluetus visai grupei. Pasakojama apie partnerio siluetą, kurį teko dekoruoti. Labai svarbu, kad kalbama ne savo, bet partnerio vardu („Aš esu ...“).

Negalima įsiterpti ir nutraukti kalbančiojo. Net jeigu jis sako ką nors neteisingai. Paneigti faktus ar patikslinti galima tik tada, kai partneris baigs kalbėti.



Vadovas turėtų struktūruoti darbą, galbūt suformuluoti keletą klausimų, kurių pagrindu partneriai porose pradėtų šnekėtis. Klausimai gali būti susiję su pasirinkta tema.

Labai svarbu, kad kiekvienam būtų suteikta galimybė pasisakyti. Todėl patartina skirti daugiau laiko, kad nereikėtų nutraukti užsiėmimo, nebaigus pasisakymų. Šis metodas – tai socialinio mokymosi pradžia. Kiekvienas turi galimybę stebėti, kaip kiti jį mato ir priima. Tai mokymasis suteikti bei priimti „grįžtamąjį ryšį“. Metodo privalumas – popieriniai siluetai lieka visų grupės užsiėmimų metu. Siluetus galima prilipdyti prie sienų, tada visas kambarys „atgyja“. Siluetus galima nuolat papildyti savo pastebėjimais apie kitą žmogų. Ant silueto taip pat galima rašyti savo mintis, kurias norima tam žmogui išsakyti.

Dirbant kitomis temomis, siluetai neturėtų užimti visos darbo kambario erdvės.

Jeigu su grupe susitinkama po tam tikro laiko tarpo, siluetus galima naudoti grupės proceso aptarimui, ypač grupės proceso pabaigoje, fiksuojant pokyčius.

## „ORO BALIONAI“



Išsiaiškinti dalyvių lūkesčius.



Neribojamas.



Ant didelių lapų nupiešti oro balionai (1 lapas su oro balionu 4-5 dalyviams), lipukai, rašikliai.



20-30 minučių (priklauso nuo grupės dydžio).



Grupė padalinama į grupėles po 4-5 dalyvius. Dalyviai turi per 10 min surašyti ant lipukų savo lūkesčius, baimes ir tai, kuo nori pasidalinti su kitais, kuo gali prisidėti prie grupės (vienas dalykas ant vieno lipuko). Grupelėje pasidalinama šiais dalykais ir priklijuojami ant oro baliono: viltys/lūkesčiai yra balionas (tai, kas kelia į viršų) – kupolas, planuojami dalykai, kuriuos žmogus duos grupei – indėlis (kroviny) – krepšyje, baimės (tai kas tempia žemyn) – smėlio maišai. Tada sukabinama ant sienos ir grupelės pristato savo balionus visai grupei.

## „MEDUKAS“



Išsiaiškinti, su kokiais lūkesčiais/baimėmis dalyviai atėjo į užsiėmimą ar veiklą.



Neribojamas.



Ant didelio lapo yra nupiešiamas medis. Piešinyje turi būti aiškios trys dalys – šakos (viršūnė), kamienas, šaknys.



20-30 minučių (priklauso nuo grupės dydžio).



Kiekvienas grupės narys individualiai apmąsto savo požiūrį į veiklą, kurioje planuoja dalyvauti, šiais aspektais: viltys (ko tikiuosi iš šios veiklos? iš savęs? kitų dalyvių?), baimės (ko norėčiau išvengti) ir indėliai (kuo galiu prisidėti užsiėmimų metu? ką galiu duoti grupei? ir t. t.)

Kiekvienas teiginys užrašomas ant lipuko ir lipdomas ant meduko tokia tvarka: viltys ir vilionės ant šakų, indėliai ant kamieno ir baimės ant šaknų.

Vėliau reiktų visus užrašus peržiūrėti „įgarsinti“ grupei.



Galima sugalvoti savo sistemą – ką lipiname ant šakų, ką ant kamieno ir ką ant šaknų.

## 4.8. PASITIKĖTI SAVIMI IR KITAIŠ

Dėmesio! Labai svarbu, kad atlikti šiuos pratimus ir save galėtų tik tie grupės nariai, kurie to nori. Nepamirškite, jog tai ne varžybos, nesistenkite išsiaiškinti, kuris iš dalyvių stipresnis, drąsesnis ir geresnis. Niekas neturi teisės žmonių versti ir stumti ar kaip nors kitaip pažeisti asmens ribų.

Šie pratimai reikalauja tylos ir susikaupimo, dalyvių pastangų ir jėgų. Juos galima atlikti tik labai susikoncentravus. Nugalėję baimę ir pajautę grupės jėgą, dalyviai gali daryti per daug rizikingus sprendimus ir veiksmus, todėl užsiėmimo vadovas turi atidžiai sekti užsiėmimų eigą ir nė sekunde negali atsipalaiduoti. Šių pratimų geriau iš viso nedaryti, jeigu grupė nėra tam nusiteikusi. Pasitikėjimo pratimai taip pat neturi būti tęsiami per ilgai, nes gali paprasčiausiai nusibosti arba dalyviai gali pervargti. Patarina, šiuos pratimus atlikti tik tada, kai jie yra susieti su tolimesniu grupės darbu.

### „PAKELTI AKMENĮ“



Ugdyti pasitikėjimą savimi ir kitais. Pajausti savo kūną.



Neribojamas.



Nėra.



7 minutės.



Pasiskirstoma į grupėles po 3 žmones. Vienas atsigula ir įtempia raumenis. Jis guli kaip didžiulis pailgas akmuo. Kiti du turi tą akmenį pakelti. Paprastai paimama už pečių, šiek tiek prilaikoma nugara ir, jeigu gulintysis yra pilnai įsitempęs, pastatyti jį ant kojų yra visiškai nesunku.



Šitas pratimas yra tarsi įžanga į tolesnę pasitikėjimo pratimų eigą. Jis padeda geriau pajausti savo kūną, apšilti.

## „PASITIKĖJIMO RATAS“



Ugdyti pasitikėjimą savimi ir kitais.  
Pajausti savo kūną.  
Ugdyti atsakomybę už savi ir kitus.



8-12 žmonių.



Nėra.



15-20 min – veiksmui;  
15-20 min – aptarimui.



Grupė stovi ratu kiek įmanoma glaudžiau. Vienas iš grupės narių stovi rato viduryje, užsimerkia ir įtempia raumenis. Grupė lėtai stumdo esantįjį rato viduryje į visas puses, stengiasi jį pagauti ir prilaikyti, kad neparkristų. Tie, kurie nori, gali eiti į rato vidurį ir išbandyti. Baigus pratimą patartina iškart aptarti naujus potyrius, kilusius jausmus, mintis.

## „SŪPUOKLĖS“



Ugdyti pasitikėjimą savimi ir kitais, atsakomybę už savi ir kitus.



8-12 žmonių.



Nėra.



20-30 min – veiksmui;  
20-30 min – aptarimui.



Įžanga: - „Tikriausiai kiekvienas žinote posakį „nešioti ant rankų“. Jo prasmę suprantame prisiminę vaikystę (kai mane globoja ir nešioja ant rankų, aš jaučiuosi labai saugiai). Jeigu dabar kas nors pabandytų pakelti kitą žmogų, kad ir kurį nors iš mūsų grupės, pamatytų, jog tai padaryti yra gana sunku. Tačiau tai padaryti bus visai lengva, jeigu vieną žmogų kels visa grupė.“

Vienas iš dalyvių atsigula ant nugaros ir užsimerkia. Kiti uždeda ant jo savo rankas, lengvai prispaudžia ir palaiko, kol gulintysis atsipalaiduoja. Tada labai iš lėto, neatitraukiant rankų nuo gulinčiojo, rankos pakišamos po juo ir jis labai lėtai pakeliamas. Keliami visiškoje tyloje, nesišnekant. Kiek aukštai kelti - pajaus pati grupė. Galima iškelti nuleistų rankų aukštyje, galvos ar pečių aukštyje, galima ir iškeltų rankų aukštyje. Svarbu prilaikyti visas gulinčiojo kūno dalis (kojas, dubenį, nugarą, pečius, galvą) ir išlaikyti visą kūną horizontalioje padėtyje. Iškelus į pakankamai saugų aukštį gulintįjį

galima labai labai lėtai pasūpuoti. Po to gulintysis kiek įmanoma lėčiau nuleidžiamas ir paguldomas ant grindų. Visi norintieji gali tai išbandyti.

Grupės nariai turės galimybę patirti, kad kai kuriuos dalykus įmanoma daryti tik kartu ir tuo pačiu jaustis saugiai. Po tokio intensyvaus emocinio krūvio geriausia susėsti į ratą ir aptarti, kas įvyko, ką kiekvienas atrado ir patyrė. Labai svarbu įvardinti savo jausmus.

## „ĖJIMAS DEBESIMIS“



Ugdytis pasitikėjimą vieni kitais. Ugdyti grupės sutelktumą, skatinti kūrybiškumą.



8-16 žmonių (kai grupė didesnė, galima ją dalinti ir tą pačią užduotį atlikti paraleliai).



Pakankamai didelė erdvė.  
Erdvės ilgis – tiek žingsnių (didelių) kiek yra grupės narių ir dar pusę grupės narių skaičiaus. Pvz., jei grupėje yra 10 žmonių, tai atstumas maždaug 15 m.



20-30 min – veiksmui (priklauso nuo grupės dydžio);  
20 min – aptarimui.



Grupė patampa „debesėliais“, kuriais juda vienas žmogus iš grupės. Jis pradeda savo kelionę nuo taško A ir juda iki taško B (tai gali būti stalai skirtingose patalpos pusėse arba kokie nors pakilimai). Gamtoje paprastai pažymima riba viename gale ir kitame – atstumas, kurį einantis per debesis turi įveikti.  
Užduotis: bent 8 žmonės iš grupės (jeigu nori – tai ir visi) bent 8 skirtingais būdais turi persikelti į kitą pusę nepriliedami žemės, t. y. eidami tik per debesis.  
Svarbu paminėti, kad debesis negali nešti žmogaus, jis turi judėti pats.  
Norintiems papildomo iššūkio – bent 1-2 keliauja užrištomis akimis ir bent 1-2 visiškoje tyloje.



Pasitikėjimo fazėje grupės nariai yra linkę 10 kartų labiau rizikuoti (čia kai jau dalyviai „kaifuoja“ nuo

buvimo kartu). Vadovas turėtų įsikišti ir sustabdyti procesą, jeigu mato, kad pasirinktas ėjimo per debesis būdas nesaugus, per daug rizikingas. Galima „paišūkiuoti“ skatinant dalyvius žvelgti kūrybiškai ir paieškoti kito, saugesnio sprendimo.

Kitas pavojus, kai žmonės nėra dar pakankamai apšilę tarpusavyje ir bijo (vengia) fizinio kontakto. Tuomet yra tikimybė, kad einančio per debesis žmogaus gali ir neišlaikyti.

Kitas variantas:

Baseine, kuriame gylis iki juosmens, galima organizuoti „ėjimą vandeniu“. Visos taisyklės tos pačios. Tik čia einantis (ar kitaip judantis) žmogus visą laiką turi būti vandens paviršiuje. Kad žvelgiant iš šono susidarytų įspūdis, jog jis neskęsta, o eina vandeniu.



## 4.9. BENDRAUTI IR BENDRADARBIAUTI

Šiame skyriuje rasite metodus, kurie padės Jums siekti šių ugdomųjų tikslų: pasitikėti savimi ir kitais; ugdyti grupės sutelktumą, komandiškumą; suteikti ir priimti grįžtamąjį ryšį. Vartodami komandiškumo sąvoką, turime omenyje, komunikacinių įgūdžių, sprendimų priėmimo, dalinimosi darbais ir atsakomybėmis, planavimo ir bendro darbo įgūdžių ugdymą. Grupės sutelktumo, komandiškumo metodai yra savotiška pedagoginė intervencija. Jie provokuoja situacijas, kuriose grupės nariai susiduria su naujomis užduotimis, iššūkiais. Ne visada grupėms pavyksta tas užduotis sėkmingai įveikti. Ir tegul. Nieko tokio, jeigu nepasiseka, ypač iš pirmo karto. Tam yra savos priežastys. Labai svarbu jas aptarti ir įsisąmoninti.

Šiame skyrelyje aprašomi metodai yra taip pat savotiška konfliktų prevencija. Pateikiamos užduotys kuria gana dirbtines situacijas, kurių metu būna visko – ir pykčio, ir ginčų, ir nesutarimų, ir nesusipratimų. Visa tai sukelia neigiamas emocines reakcijas. Labai gerai, kad šios situacijos dirbtinės, o ne realios darbinės.

**Šio tipo metodai suteikia labai intensyvios patirties, kurią būtina aptarti!** Refleksijos metu, aptarus emocines reakcijas ir jų priežastis, gimsta daug įžvalgų ir išvadų apie bendrą darbą kartu, lūkesčius vieni kitiems, jautrumą, supratimą, susikalbėjimą. Esant teigiamam emociniam patyrimui, taip pat svarbu jį aptarti, įsisąmoninti priežastis ir pasidaryti išvadas. Visų šių dalykų pririks, kai grupė jau bus subrendusi realiai veiklai ir susidurs su realiomis užduotimis. Kiekvieno metodo aptarimui galima kurti situacijai labiausiai tinkančius aptarimo klausimus, tačiau rekomenduojame atsižvelgti į siūlomą aptarimų nuoseklumą bei elementų visumą, kuri aprašyta prieš šį skyrių.

### „KAMUOLIUKAS“



Mokytis bendradarbiauti;  
Mokytis planuoti savo darbą ir pagal planą jį vėliau įgyvendinti;  
Pasidaryti išvadas ir rekomendacijas tolimesniam darbui kartu.



8-18 žmonių.



Kamuoliukas (teniso, arba ne), chronometras, kad būtų galima tiksliai paskaičiuoti laiką.



5 min – pasitarimui;  
10 min – bandymams;  
10 min – aptarimui.



Grūpei yra „pristatomas“ kamuoliukas ir paaiškinama, kad grupės užduotis yra tą kamuoliuką visiems paliesti per kiek įmanoma trumpesnę laiką. Kamuoliuko negali liesti du ar daugiau žmonių vienu metu.



Tinkamas būdas skatinti dalyvius prisimti iššūkius. Tokiu būdu jie mokosi patys išsikelti tikslus ir jų siekti. Galima leisti pasitarti, po to pasitreniruoti ir išsikelti sau iššūkį – per kiek laiko jie atliks „kontrolinį“ bandymą.

## „DVIKOJĖS KĖDĖS“



Mokytis: dalintis idėjomis, susikaupti, derinti veiksmus, pajaušti kitus grupės narius priiminėti sprendimus grupėje, dalintis atsakomybėmis ir bendradarbiauti.



8-35 žmonės.



Tiek kėdžių, kiek dalyvių (kėdės su nugarėlėmis).



30-45 minučių (priklausomai nuo proceso grupėje).



Kėdes reikia sustatyti ratu, maždaug 30-40 cm viena nuo kitos. Grupės nariai sustoja rato išorėje (kėdėms už nugarėlių).

Instrukcija dalyviams:

kėdes reikia viena ranka paimti už nugarėlių ir pastatyti taip, kad jos stovėtų ant dviejų kojų (palenkiant jas į priekį).

Užduotis grupei:

visiems nariams apeiti ratu taip, kad nei viena kėdė nenukristų ant žemės/grindų (kėdė visą laiką žemę/grindis turi liesti tik dvejomis kojomis).

Dalyviams negalima:

liesti dviejų kėdžių vienu metu, liesti kėdes kitomis kūno vietomis (galima liesti tik viena, pasirinkta (kairė/dešinė) ranka).

Grupės nariai turi rasti būdą, kuriuo atliks užduotį ir tai įgyvendinti. Jei įgyvendinimo metu bent viena kėdė nukrenta, užduotis pradedama iš naujo.

## „VIRVĖ IR KARABINAS“



Mokytis bendradarbiauti;  
Mokytis planuoti savo darbą;  
Mokytis pasidalinti atsakomybėmis.



Rekomenduojama iki 20 žmonių.



Virvė ir karabinas, sekundinis chronometras, didelė patalpa, geriausia atlikti lauke.



Priklauso nuo grupės dydžio ir sugebėjimo susitarti.



Karabinas pakabinamas ant virvės, virvė surišama mazgu. Kiekvienas grupės dalyvis užduoties metu turi liesti bent viena ranka virvę. Karabinas negali būti liečiamas. Užduotis – karabinas turi „apkelti“ ratu per visą virvę kiek įmanoma greičiau. Grupės nariai gali patys nuspręsti, per kiek laiko jie tai padarys.

## „STEBUKLINGA LAZDELĖ“



Mokytis bendradarbiauti;  
Mokytis susikcentruoti, pajauti kitus grupės narius.



10-20 žmonių.



Plona lengva lazdelė – tokio ilgio, kaip pusė grupės narių, išsirikiavusių į eilę (suglaustais pečiais). Labai tinka plona bambukinė lazdelė. Taip pat išlankstomas metras (2-3 m ilgio). Lazdelę galima pasigaminti iš popieriaus, jį susukus ir sudūrus atskiras dalis.



20-120 minučių (priklauso nuo grupės susiklausymo).



Dalyviai sustoja šonu vienas prie kito į dvi eiles veidais viena į kitą ir kiekvienas ištiesia abiejų rankų smilius priešais save. Ant ištiesių pirštų paguldoma lazdelė. Užduotis grupei – nė truputėlio neatitraukiant nei vieno piršto nuleisti lazdelę ant žemės.



Užduotis turi būti griežtai kontroliuojama, jei matoma, kad dalyviai linkę sukčiauti, t. y. atitraukia pirštus nuo lazdelės. Paprastai pradžioje lazdelė tarsi pati kyla į viršų.

Užduotis gali gerokai užsitęsti. Tokiu atveju geriau pasiklausti grupės narių, ar jie dar nori tęsti užduotį.

Ugdant savarankiškumą, atsakomybę, požiūrį į kokybę vadovui patartina nekontroliuoti sąlygų laikymosi ir užduoties atlikimo kokybės. Tegul tai būna grupės narių atsakomybė. Mes paprastai klausiamo, ar galime jais pasitikėti ir bandome su jais susitarti, kad užduoties

atlikimą jie kontroliuotų patys. Gera yra nesikišti, o tik stebėti iš šono ir kaupti pastabas aptarimui.

Kartais grupei nesiseka, ir ši užduotis atrodo tarsi per didelis iššūkis. Kaip galime padėti? Galime sustabdyti procesą ir paklausti grupės, ar reikia pagalbos. Jei ne, tai ne. O jei reikia – stojam arba sėdam ratu ir kalbamės. Galima klausti, kas sunku, kas kaip jaučiasi, kas turi kokių pasiūlymų – tik būtinai užtikrinant, kad grupės nariai vieni kitus išgirstų. Dažniausiai po tokios pauzės grupė užsinori vėl pabandyti. Reikėtų paminėti, kad visos šioje knygoje aprašomos užduotys yra pasmerkotos įvykdymui ir nėra neįgyvendinamos.

## „ŠOKOLADO UPĖ“



Mokyti dirbti grupėje;  
Planuoti savo darbą ir pagal planą jį vėliau įgyvendinti;  
Pasidaryti išvadas ir rekomendacijas tolesniam darbui kartu.



10-25 žmonės.



Pakankamai didelė erdvė, medinės lentelės (apie 10x30cm), jei užduotis atliekama gamtoje; A4 formato lapai, jei užduotis atliekama patalpoje.

Erdvės ilgis – tiek žingsnių (didelių) kiek yra grupės narių ir dar pusė. Pvz., jei grupėje yra 10 žmonių, tai atstumas maždaug 15 m.



7-10 min – pasiruošimas;  
20 min – vykdymas;  
10-20 min – aptarimas.



Grupė turės persikelti iš vienos vietos į kitą (persikelti per karšto šokolado upę). Žmonės per karštą šokoladą vaikščioti negali, tad tenka naudotis „stebuklingais akmenėliais“ (medinės lentelės/A4 formato lapai arba kažkas ant ko galima būtų atsistoti). Šių priemonių grupė gauna bent viena mažiau nei grupėje yra narių.

Papildomos sąlygos:

- eiti galima tik per „stebuklingus akmenėlius“;
- neprilaikomi „akmenėliai“ nuplaukia. Tai reiškia, kad „akmenėliai“ būdami šokolado upėje (toje teritorijoje, per kurią reikia persikelti) turi būti nuolat liečiami. Jei „akmenėlis“ yra neliečiamas jis

nuplaukia (yra prarandamas). Grupė turi išsiversti su likusiais resursais.

- liesti karšto šokolado ar remtis į jį negalima. Jei kas nors pažeidžia šią taisyklę (įkrenta į šokolado upę) – visa grupė grįžta atgal ir pradeda iš naujo.

Užduotis atlikta tuomet, kai visi grupės nariai atsiduria kitame krante.

Galimi variantai:

1. Galima aiškiai išskirti laiką, duotą pasiruošimui ir įgyvendinimui (pvz. 10 min pasiruošti ir 20 min veikti).
2. Įgyvendinimo metu galima uždrausti grupei kalbėti. (Tuomet didesnė svarba tampa planavimui).
3. Jei grupei norisi didesnio iššūkio, kai kurie žmonės gali būti užrištomis akimis.

Pastaba dėl saugumo:

Užduotis iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti paprasta. Bet tuo ji ir apgaulinga. Naudinga perspėti dalyvius, jog mėtyti medines lentas, pliauskas ir kitus objektus draudžiama! (Visos traumos paprastai įgyjamos „per durnumą“).

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kokiais atstumais dalyviai išdėsto savo „akmenėlius“. Kuo atstumas didesnis – tuo didesnė rizika, kad „padarius špagatą“, bus sunku atsistoti. Be to, galima lengvai kryptelti ir išsinarinti koją.

Kai užduotis atliekama gamtoje – svarbu užtikrinti, kad dalyviai „neužsirautų“ ant kokio kelmo. Šlapia žolė yra labai pavojinga!

## „MONSTRIUKAI“



Mokytis dirbti kartu ir priimti sprendimus;  
Skatinti kūrybiškumą.



Neribojamas. Jei grupė didelė, ji suskirstoma  
grupelėmis po 10-12 žmonių.



Didelė erdvė, rekomenduojama gamtoje.



10-20 min – pasiruošimui;  
3-5 min – veiksmui.



Grupė suskirstoma į grupes po 10-12 žmonių.  
Užduotis kiekvienai grupei iš savęs, nenaudojant  
jokių papildomų priemonių, padaryti Monstriukus.  
Dešimties žmonių monstriukas gali remtis į žemę 9  
kojomis, 6 rankomis, 3 galvomis ir 1 uodega (galima  
improvizuoti). Didesnei grupei reikia duoti daugiau  
rankų ir kojų.

Kitos sąlygos:

- Kiekvienas turi liesti bent 2 savo grupelės narius (taip užtikrinama, kad monstras yra vientisas padaras).
- Monstrai turi įveikti tam tikrą atstumą nuo vienos ribos iki kitos (maždaug tiek žingsnių, kiek žmonių grupelėje ir dar pusė. 10 žmonių monstriukui apie 12-15 metrų. Atstumą reikia parinkti pagal grupės fizinius pajėgumus).
- Monstrai nuo starto ribos pajuda vienu metu. Kai yra 2 (ar daugiau) monstrai, jie gali pajudėti iš skirtingų „krantų“, o per vidurį susitikti.

- Kol monstras keliasi per „upę“, turi visą laiką dainuoti. Tai reiškia, kad visi to monstro žmonės turi garsiai ir sutartinai traukti tą pačią dainą.



Galimas variantas: monstrai turi persikelti per tikrą upę arba per baseiną. Visos taisyklės tos pačios. Dažniausiai atliekant užduotį būna linksma, daug teigiamų emocijų. Labai padeda sulipdyti grupę.

## „SKAIČIUOTUVAS“



Įsigilinti į darbą grupėje.  
Mokytis planuoti savo darbą.  
Mokytis pasidalinti atsakomybėmis.



10-25 žmonių.



Virvė arba kreida, popieriaus lapeliai arba lipukai su skaičiais nuo 1 iki 25 ar daugiau (priklausomai nuo grupės dydžio).



30 min – užduoties atlikimui;  
10-20 min – aptarimui.



Ant žemės ar grindų kreida nubrėžiamas arba iš virvės padaromas apskritimas, maždaug 2-3 m skersmens. Rato viduje atsitiktine tvarka priklijuojami lapeliai su skaičiais. Užduotis – kaip galima greičiau paliesti visus skaičius rato viduje iš eilės – nuo vieno iki didžiausio. Rato viduje liesti žemę vienu metu gali tik vienas žmogus. Užduočiai atlikti duodami trys bandymai. Grupei leidžiama 10 min tartis. Po to visi turi atsistoti už linijos, kuri yra maždaug 3-5 m nuo rato, iš kur duodamas startas. Laikas, per kurį grupė turi paliesti skaičius, apskaičiuojamas taip: kiek skaičių, tiek sekundžių minus 1/3. Pvz., jeigu yra 24 skaitmenis, tai iššūkis grupei turėtų būti suspaudyti visus „skaičiuotuvo klavišus“ iš eilės nuo 1 iki 24 per 16 sekundžių.



Grupės būna labai įvairios, todėl kiekviena grupė pati

turi išsikelti sau iššūkį.

Šis požiūris tinka ypač tuomet, kai ugdome savarankiškumą. Juk gyvenime bus daug užduočių, kur jauni žmonės patys planuos ir laiką, ir norimą rezultatą, ir būdus jam pasiekti. O po to patys vertins savo veiklos rezultatus.



## „SKRAIDANTYS KIAUŠINIAI“



Vienas kito matymas ir pajautimas, bendradarbiavimas, sprendimų priėmimas, komandinis darbas.



7-30 žmonių.



Ilga virvė, tris kart daugiau kankorėžių nei dalyvių, du kibirai, du kiaušiniai (dar keletas atsargoje), du kamuoliukai.



60 minučių.



Grupė turi apsispręsti per kokį laiką, kiek kankorėžių sumes iš vieno kibiro į kitą.

Iš virvės padarytas kvadratas, kurio priešinguose vidiniuose kampuose pastatyti kibirai. Viename kibire sudėti kamuoliukai, kankorėžiai ir kiaušiniai. Dalyviai stovi aplink virvę tolygiai pasiskirstę (kiekvienoje kraštinėje po lygiai)

Taisyklės:

- Grupė turi laiko pasitarti, kaip sieks tikslo, ir pasako, kokį iššūkį sau priėmė.
- Pradėti ir baigti reikia kamuoliuku.
- Metamą priemonę turi „paturėti“ kiekvienas dalyvis.
- Negalima mesti kaimynui (žmogui stovinčiam ant tos pačios kraštinės).

- Jei kankorėžis nukrenta ant žemės, tai „sudega“ – jo negalima pakelti ir mėtyti toliau.
- Jei nukrenta kamuoliukas, tai visas bandymas yra neužskaitomas.

„Bonusas“: jei metamas kiaušinis ir jis sėkmingai pasiekia kitą kibirą, suteikiama 30 sekundžių laiko nuolaida.

Po šios užduoties aptarkite metodo įgyvendinimą. Skirkite dėmesio jausmų, eigos įvardinimui, analizuokite su grupe pasirengimo, įgyvendinimo, bendradarbiavimo aspektus.

## „ROMBAI“



Mokyti dirbti sutartinai, komandoje.  
Suprasti apie vadovavimą, lyderystę.



Neribojamas.



Daug erdvės, labai patogu atlikti užduotį gamtoje.



15-20 min – pasitreniravimui;  
15 min – pasirodymams;  
15-20 min – aptarimui.



Dalyviai pasiskirsto po 4 ir sustoja į rombus. (jeigu lygiai po 4 nepasidalina, gali būti ir trikampiai), t. y. – visi 4 turi žiūrėti viena kryptimi, turi stengtis, kad visos rombo kraštinės būtų lygios. Reikia stengtis, kad atstumas tarp žmonių rombe nesikeistų (maždaug apie 1 m vienas nuo kito).

Visi rombu stovintys žmonės turi judėti sinchroniškai. Tas, kuris yra rombo smaigalyje – yra lyderis. Į jį likusieji orientuojasi ir sinchroniškai kartoja visus jo judesius. Kai tik rombo smaigalys pasisuka į kairę arba į dešinę, kitas žmogus atsiduria rombo smaigalyje. Nuo to momento jis yra lyderis, ir likusieji kartoja jo judesius. Rombai nešneka, judama tyloje.

Jei 2 ar keli rombai susitinka, nieko tokio. Jie gražiai prasilenkia ir toliau dirba savo darbą, neatitraukdami dėmesio nuo savo lyderio.

Tempas ir judesių sudėtingumas priklauso nuo

esančiojo rombo smaigalyje ir nuo grupės narių fizinio pasirengimo. Kokie bebūtų judesiai, svarbu nepertraukti tylos, pasilaikyti savo reakcijas aptarimui.

Po to, kai rombai pasitreniuoja, procesas sustabdomas. Visi pakviečiami į parodomąją programą. Kiekvieno rombo parodomajai programai skiriama po 1 min. Per ją rombas turi pademonstruoti geriausia, kas jiems pavyksta, ir kiekvienas iš 4 žmonių turi pabūti rombo smaigalyje.

Aptarimas priklauso nuo Jūsų ugdomųjų tikslų, nuo temos, nuo emocinių reakcijų grupėje. Bet yra gerai paklausti:

- Kaip žmonės jaučiasi ar jautėsi proceso metu?
- Kokios to priežastys?
- Kas buvo sunku? Kodėl?
- Kas buvo lengva? Kodėl?
- Kokias išvadas po šio patyrimo galima pasidaryti?



Pratimas labai tinka kaip apšilimas, įvadui į temą apie komandiškumą, vadovavimą, lyderystę.

## „AKLI TRIKAMPIAI“



Mokytis bendradarbiauti.  
Dirbti komandoje.



12-15 žmonių.



Skarelės užsirišti akims, virvės (15-20 m ilgio). Daug erdvės (tinka lauke).



30 – 45 minutės.



Užduotis grupei: užrištomis akimis iš padėtos ant žemės virvės padaryti lygiakraštį trikampį. Galutinis rezultatas turi atrodyti taip: visi dalyviai stovi ir abiem rankomis laiko virvę, iš virvės padarytas lygiakraštis trikampis. Tartis galima pradėti tik užsirišus akis.

Aptarimas struktūruojamas priklausomai nuo temos ir ugdomųjų tikslų.

Galima klausti:

- Kaip žmonės jautėsi užduoties atlikimo metu?
- Iš kur tie jausmai kilo?
- Ar patenkinti rezultatu? Kodėl?
- Kas ėmėsi lyderio vaidmens? Kaip tai atsitiko?
- Ar pavyko susišnekėti, vieni kitus išgirsti?
- Kaip norime, kad būtų priimami sprendimai mūsų grupėje?
- Kokias dar turime rekomendacijas dėl tolesnio darbo grupėje?



Labiau pažengusiai grupei užduotis gali būti sunkesnė – du lygiakraščiai trikampiai vienas kitame arba trikampis keturkampyje.

Galima paskirti pora stebėtojų, kad per aptarimą galėtų pakomentuoti, kaip procesas atrodė iš šalies.

## „VIRVĖ“



Ugdyti grupės sutelktumą.  
Mokytis planuoti savo darbą ir pagal planą jį vėliau įgyvendinti. Pasidaryti išvadas ir rekomendacijas tolimesniam darbui kartu.



10-25 žmonės.



Virvė (bent 5 m) ir stabilūs daiktai (pvz., medžiai) prie kurių būtų galima virvę pritvirtinti.



20 min – pasiruošimui, planavimui (paprastai skiriame tiek minučių, kiek žmonių yra grupėje);  
20 min – vykdymui;  
30 min – aptarimui.



Užduotis – visai grupei persikelti per virvę, prie jos neprisiliečiant.

Virvė pririšama maždaug juosmens aukštyje. Dalyviai susikimba rankomis į vieną ratą. Jiems skiriamas laikas susiplanuoti būdą (būdus), kaip jie persikels per virvę.

Yra tokie apribojimai:

Virvės negalima liesti, negalima apeiti, negalima lysti per apačią. Palietus virvę, visa grupė grįžta atgal ir pradeda iš naujo.

Po užduoties daromas aptarimas:

- Koks yra jausmas? Kodėl toks?
- Koks buvo planavimo procesas?
- Ar buvo visų idėjos išklaustos? Jei ne, kodėl?
- Ar buvo pasiskirstyta aiškiais atsakomybėmis?



- Kuo remiantis buvo pasiskirstyta jomis?
- Ar buvo grupėje lyderis?
- Ar vykdytas atitiko sugalvotą veiksmų planą?
- Kokius plusus ir minusus įžvelgiate grupėje?
- Kaip būtų galima dirbti grupėje geriau?

Užduotis gali būti atliekama tylomis. Tai padeda grupei labiau susikaupti, atsiranda papildomas iššūkis. Tiems, kurie kalba, nors sąlyga buvo tylėti, galima sugalvoti pasunkinimų – pvz. surišti rankas, kojas arba sumažinti laiko limitą. Galima aiškiai išskirti laiką pasiruošimui ir įgyvendinimui (pvz. 20 min pasiruošti ir 20 min veikti). Galimi „save’ai“ (lietuviškai būtų „seivai“) – persikėlus penkiems žmonėms jie jau nebepereina atgal nesėkmės atveju. Apskritai galima derėtis su grupe dėl laiko, dėl „save’ų“, dėl „gyvybių“ skaičiaus ir t. t. Pvz., jeigu buvo duotos 3 gyvybės ir 3 žmonės palietė virvę – viskas: „Game over! Insert new coin“ (tokie dalykai tinka mėgstantiems kompiuterinius žaidimus). Jei visos gyvybės prarastos, užduotis gali būti nutraukiama ir su grupe derimasi – ar sėdam ir aptariam klaidas ir kas čia įvyko, ar tęsiame užduotį. Jei grupė nori tęsti ir atlikti užduotį iki galo, grupei metamas papildomas iššūkis. Grupė turi sugalvoti sau pasunkinimą.

## „KADA ĮVYKS RENGINYS?“



Mokytis efektyviai dalintis informacija. Atrasti ir išplėtoti būdus, kuriais būtų galima sėkmingai surinkti, interpretuoti ir tikrinti gaunamą informaciją. Mokytis susitvarkyti su informacijos pertekliumi.



6-24 žmonės.



6 atskiros patalpos, apie 50-100 popieriaus juostelių telegramų rašymui, instrukcija kiekvienai grupei, didelis laiškų registracijos lapas, 2-4 „telegrafistai“ (priklausomai nuo grupės dydžio), „Telegrafistų“ atributika – kepurės, kortelės, kaklaraiščiai (galima improvizuoti).



45 min – užduoties vykdymui;  
40 min – aptarimui.



Dalyviai iš pradžių supažindinami su užduotimi, paskirstomi į šešias grupes. Grupelės sugalvoja savo pavadinimus ir tada pažymimos vietos, kuriose grupelės dirbs. Visos grupelės užsirašo kitų grupelių pavadinimus, kad žinotų kam siųsti telegramas.

Grupelės gauna instrukcijų kopijas bei vėliau gauna popieriaus telegramoms rašyti. Nuo to momento pradedamas skaičiuoti laikas.

Telegrafistai kiekvieną telegramą registruoja ant registracijos lapo, kad vėliau per aptarimą galėtų pažiūrėti ir parodyti grupelėms, kaip, kas komunikavo,

kokia yra priklausomybė tarp išsiųstų telegramų kiekio ir proceso bei rezultato.

Registracijos lentelė:

Siuntėjas				
Gavėjas				

Užduotis turi būti baigta per 40 minučių nuo popieriaus telegramoms davimo momento.

Iš karto po užduoties baigimo daromas aptarimas. Jis prasideda, kai metodo moderatorius pasako gautus atsakymus iš grupelių.

### Refleksija:

Kokie vyko procesai užduoties pradžioje, viduryje, pabaigoje?

Ar siųstų žinučių kiekis buvo pakankamas? Kodėl?

Ar buvo sukurta tam tikra informacijos valdymo sistema (rinkimas, analizavimas, tikrinimas)?

Jeigu kažkas žinojo optimalų sprendimą, ar galėjo grupei daryti įtaką? Kodėl?

Ar buvo grupėje lyderis/-iai? Jei taip, tai kodėl būtent jis/jie?

Kokios buvo pagrindinės kliūtys užduoties metu ir kokias būdais stengiatės jas įveikti?

Kokias turite rekomendacijas efektyvesnei komunikacijai ateityje?

---

**Instrukcija dalyviams:  
Kada įvyks renginys Klaipėdoje?**

Jūs planuojate įgyvendinti jaunimo iniciatyvą. Jos metu jūs aplankysite 12 skirtingų miestų, kuriuose darysite susitikimus su vietiniu jaunimu. Norėdami suderinti iniciatyvos biudžetą, jūs turite pateikti Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūrai pilną renginių kalendorių, kur ir kada vyks planuojami susitikimai.

Taip atsitiko, kad iniciatyvoje dirba šešios mažos grupelės, kurios ir yra atsakingos už tų susitikimų organizavimą. Tačiau tos grupelės turi tik tam tikrą dalį visos reikalingos informacijos ir paaiškėjo, kad trūksta duomenų apie tai, kada vyks susitikimas su jaunimu Klaipėdoje.

Norint laiku gauti pinigų iniciatyvos vykdymui, būtina kad centrinis organizacijos biuras gautų iš visų grupelių patvirtinimą, kada gi vyks tas renginys Klaipėdoje? Kai biuras gaus šitą informaciją, tada galės agentūrai pateikti galutinį renginių kalendorių.

Dėl didelės stichinės nelaimės nebeįmanoma visoms grupelėms nei susitikti, nei bendrauti telefonu ar internetu. Vienintelė bendravimo priemonė liko telegrafas.

Jūsų grupelė turi per 45 minutes pateikti atsakymą centriniam biurui, kada vyks susitikimas su jaunimu

---

Klaipėdoje. Tam, kad gautumėte šį atsakymą, galite telegramomis bendrauti su kitomis grupelėmis, kurios turi irgi dalį reikiamos informacijos, tačiau jų turima informacija skiriasi nuo jūsų.

Susitikimai bus organizuojami šiuose miestuose ir miesteliuose:

Klaipėda	Vilnius
Panevėžys	Šiauliai
Marijampolė	Ignalina
Kaunas	Kulautuva
Jurbarkas	Kelmė
Alytus	Kuršėnai

Telegramos rašymo taisyklės yra tokios:

Kaip žinote telegrama yra trumpas ir konkretus pranešimas ar klausimas. Vienoje telegramoje jūs galite užrašyti informaciją ar užduoti klausimą tik apie vieną iš planuojamų susitikimų.

Telegrama pildoma tokiu eiliškumu:

**Siuntėjas >>>>>>>Tekstas>>>>>>> Gavėjas**

Telegramą iš jūsų paims „paštininkas“, tačiau jeigu telegrama bus užpildyta ne pagal taisyklės, tai jūsų telegrama nebus priimta.

Užduotis bus pasisekusi jeigu visos šešios grupelės centriniam biurui atsius vienodą ir teisingą atsakymą per 45 minutes.

## „VORATINKLIS“



Mokyti bendradarbiauti.  
Mokyti planuoti savo darbą ir pagal planą jį vėliau įgyvendinti.  
Pasidaryti rekomendacijas tolimesniam darbui kartu.



8-24 žmonės.



Virvės ir stabilūs daiktai (pvz., medžiai) prie ko būtų galima virvės pritvirtinti.



10 min – pasiruošimui;  
20 min – vykdymui;  
30-45 min – aptarimui.



Užduotis – visai grupei persikelti pro voratinklį, prie jo neprisiliečiant.

Voratinklis surezgamas taip, kad jame būtų bent po vieną skylę kiekvienam dalyviui. Skylės turi būti tokio dydžio, kad pro jas būtų galima pralysti. Voratinklio aukštis: žemiausia virvė priišama maždaug 60 cm aukštyje nuo žemės, aukščiausia – apie 2 m.

Dalyviams skiriamas laikas susiplanuoti, koku būdu (būdais) jie persikels pro voratinklį.

Yra tokie apribojimai:

Voratinklio negalima liesti (jis nuodingas), negalima apeiti, negalima lysti per apačią. Negalima bandyti šokti per skylę. Palietus virvės, visa grupė grįžta atgal ir pradeda iš naujo. Laikas nėra stabdomas.

Užduotis atliekama tylomis. Tai padeda labiau grupei susikoncentruoti į esamą situaciją bei atsiranda

papildomas iššūkis.

Po užduoties daromas aptarimas.

### Refleksija:

- Koks yra jausmas? Kodėl toks?
- Koks buvo planavimo procesas?
- Ar buvo visų idėjos išklaustytos? Jei ne, kodėl?
- Ar buvo pasiskirstyta aiškiais atsakomybėmis? Kuo remiantis buvo pasiskirstyta jomis?
- Ar buvo grupėje lyderis?
- Ar vykdymas atitiko sugalvotą veiksmų planą?
- Kokius plusus ir minusus įžvelgiate grupėje?
- Kaip būtų galima dirbti grupėje geriau?

Galimos variacijos.

Galima aiškiai išskirti laiką pasiruošimui ir įgyvendinimui (pvz., 10 min pasiruošti ir 20 min veikti). Galima to nedaryti.

Už kalbėjimą galima sugalvoti pasunkinimų – pvz., surišti rankas, kojas arba sumažinti laiko limitą.

Galimi „save'ai“ – persikėlus penkiems žmonėms jie jau nebeperėina atgal nesėkmės atveju. Arba grupė turi 3 „save'us“ ir gali „užsiseivinti“ bet kurią situaciją, tuomet klaidos atveju pradeda ne nuo pradžių, o nuo tos vietos, kur buvo „užseivinta“.

Kad vadovams nereikėtų kontroliuoti užduoties atlikimo kokybės, grupės nariai patys kviečiami prisimti atsakomybę. Galima ant įtemptų voratinklio virvių prikabinti žvejo varpelį. Kai varpelis suskamba (o visiškoje tyloje jo skambėjimas puikiai girdisi) yra aišku,





---

kad kažkas prie voratinklio prisilietė – grupė grįžta atgal.

Jei mažai laiko, galima susitarti, kad klaidos atveju grįžta ne visa grupė, o 1 žmogus arba tas, kuris prisilietė ir dar vienas. Visa grupė grįžta tik tuo atveju, kai prie voratinklio prisiliečia paskutinis.

Norint išvengti šokinėjimo per voratinklio skylės (nes visos traumos per „durnumą“, o vadovai atsako už saugumą) galima pasiūlyti grupei, kad tas, kuris lenda (yra kišamas) per skylę turi būti užrištomis akimis. Tai labai padeda – suteikia saugumo, susikaupimo, rūpesčio vieni kitais, patiriami nauji pojūčiai. Kitaip tariant, patyrimą su iššūkiu dar labiau suintensyvina. Puiki užduotis darbui su tema „Santykiai tarp lyčių“. Net ir neturint šios temos, vis tiek galima stebėti, o po to per aptarimą „įmesti“ keletą klausimų apie tai, kokius vaidmenis prisiėmė vaikinai ir kokius merginos. Kodėl? Ar niekas nesijautė užguitas/-a, neįvertintas/-a, diskriminuojamas/-a? Ką toks vaidmenų pasiskirstymas duoda mūsų grupei? O kaip norėtume, kad būtų?

## „SURASK MEDĮ“



Įsisąmoninti planavimo ir parengiamųjų darbų svarbą vykdant veiklą.

Ugdyti grupės sutelktumą, stiprinti bendradarbiavimą. Ugdyti pasitikėjimą grupės nariais.



8-30 žmonių.



Vieta, kur būtų bent keliolika medžių (pušynas tinka idealiai); daiktai, kuriais galima pažymėti medžius; raiščiai akims užrišti; laikrodis.



20 min – pasiruošimui;

20 min – vykdymui;

20-30 min – aptarimui.



Grupė padalinama į dvi grupėles.

Grupelėms nurodomos vietos, nuo kurių jos turės pradėti ir medžiai, kuriuos jos turės rasti (kiekviena grupelė turi rasti savo medį, prie kurio yra paliktas kažkoks elementas, pvz., prie vieno 2 degtukai, prie kito tuščia degtukų dėžutė + parodomas ir trečiasis medis, kur grupelės turės susitikti ir uždegus surastą degtuką į surastą degtukų dėžutę susprogdinti balioną, kuris yra pritvirtintas prie trečiojo medžio).

Pristačius visus medžius ir paaiškinus, ką grupelės turi padaryti, užduotis yra pradedama.

20 minučių dalyviai gali planuoti savo veiksmus ir ruošti užduočiai, po 10 minučių grupelės grįžta į savo starto vietas ir dalyviams yra užrišamos akys. Medžių ieškojimo metu grupės nariai negali kalbėtis (taip sustiprinama planavimo svarba).

Balioną grupelės gali susprogdinti tik tada, kai visų grupių nariai, atradę visus daiktus, susirenka prie trečiojo medžio.



Užduoties įgyvendinimo metu, vadovams yra svarbu užtikrinti dalyvių saugumą. Miškas – ne parkas.

Variantai:

1. Prie medžių sudėti markeriai (pieštukai, kreidelės) ir popierius. Susitikę prie trečiojo medžio dalyviai užrištomis akimis turi ką nors nupiešti, pvz., grupės simbolį, vadovo portretą ir t. t.
2. Galima prie atskirų medžių padėti atskirus maisto produktus ar įrankius, kurių prireiks pietums arba vakarienei ir t. t.

## „PAMAITINK ALKANĄ DRAUGĄ“



Įsigilinti į darbą grupėje.  
Patirti pasidalintą lyderystę komandoje.  
Mokyti pasidalinti vaidmenimis ir atsakomybėmis.



5-12 žmonių (jei grupė didesnė, užduotis atliekama grupelėmis).



Vaisių konservai.



20 min – užduočiai atlikti;  
30-40 min – aptarimui.



Grupei pateikiamas vaidmenų/atsakomybių sąrašas:

- 1 tik valgo
- 1 tik atidaro dėžutę
- 1 tik kalba
- 1 tik ieško
- 1 tik vadovauja
- 1 tik maitina
- 1 tik „destrukciją varo“
- 1 tik stebi ir neišsiduoda, ką mąsto
- 1 tik stengiasi, kad viskas vyktų kūrybiškai
- 1 tik atstovauja ryšiams su visuomene
- ir t. t. (kiek grupėje žmonių, tiek vaidmenų)

Užduotis – rasti ir suvalgyti paslėptus vaisius.

- 10 min pasiruošimas
- 10 min vykdymas

Refleksija:

- Kaip jaučiausi, kai gavau vaidmenį/kodėl pasirinkau

tokį vaidmenį?

- Ar tas vaidmuo atitiko/kaip jaučiausi savo vaidmenyje?
- Kokį vaidmenį pasirinkčiau, jei galėčiau rinktis/ką norėčiau keisti?
- Kaip sekėsi dirbti kartu?



Jei yra dvi grupelės, vienai vaidmenis/atsakomybes galima paskirti, kitai leisti pasiskirstyti pačiai.

Vaidmenų gali būti ir daugiau negu žmonių grupėje. Visada įdomu stebėti ir aptarti, pagal kokius kriterijus pasiskirstoma vaidmenimis, kurie vaidmenys yra suderinami, ir realu, kad vienas žmogus juos atliktų, o kurie ne. Kaip žmonės jaučiasi prisiėmę arba gavę vieną ar kitą vaidmenį? Kas prisiima keletą vaidmenų?

Mes vadovaujamės posakiu, kad „geroje komandoje vaidmenys yra graibstomi, o ne stumdomi“.

## 4.10. SUTEIKTI IR PRIIMTI GRĮŽTAMĄJĮ RYŠĮ

### „SPALVŲ RATAS“



Mokytis priimti grįžtamąjį ryšį iš kitų grupės narių.  
Mokytis suteikti grįžtamąjį ryšį grupės nariams.



8-24 žmonės.



Popierius, guašas, akvarelės, kreidelės.



I žingsnis – 20 minučių.  
II žingsnis – 45 minutės.



Vadovas taria įžanginį žodį apie tai, kad kiekvienas iš mūsų yra skirtingas. Mes skirtingai matome vienas kitą ir skirtingai priimame. Dalyviai prašomi kiekvieną grupės narį įsivaizduoti kokia nors spalva ir išreikšti visa tai popieriaus lape.

#### I žingsnis:

Kiekvienas dalyvis savo popieriaus lape pažymi kitus grupės narius tam tikra spalva, atitinkamai taip, kaip jie sėdi rate. Pradėti reikia nuo savęs, pažymint save norima spalva.

#### II žingsnis: Aptarimas

Rate dalyviai pasako, kokia spalva mato atskirai kiekvieną asmenį grupėje.

Variantai:

Kito žmogaus matymą ir suvokimą galima išreikšti ne spalva, o simboliais. Tai gali būti daiktai, gyvūnai, augalai ir t. t.



### „KODĖL VERTAS?“



Suteikti kitiems ir priimti iš grupės narių grįžtamąjį ryšį apie savo tobulėjimą.



12-20 žmonių.



Nėra.



30 minučių – 1 valanda.



Pabaigus bet kokią veiklą yra gerai įsivardyti pasiekimus, išmokimus, įgytas kompetencijas. Dar geriau, kai šios kompetencijos užfiksuotos jas pažymint. (Jis gali būti ir neformalus. Juk pripažinimas prasideda nuo savęs).

Prieš įteikiant dalyviams pažymėjimus, kiekvienas kviečiamas pasisakyti, kodėl jis vertas šito pažymėjimo. Pasisakęs žmogus gali paprašyti dar 2 žmonių iš grupės, kad ir jie pakomentuotų – kodėl vertas, arba nevertas. Ir dar vienas žmogus pats gali pasiūlyti pakomentuoti (suteikti grįžtamąjį ryšį).

Vadovas turi apsispręsti, ar dalyvauja šiame procese ir taip pat komentuoja, ar ne, t. y. tik moderuoja visą procesą.



Ypač tinka viso grupės proceso užbaigimui.

Jei vadovas suteikė grįžtamąjį ryšį vienam dalyviui, tuomet turėtų suteikti grįžtamąjį ryšį ir visiems kitiems.

## „GRUPĖS REAKCIJOS“



Išsąmoninti grįžtamojo ryšio naudą, poveikį.  
Atrasti, koks grįžtamasis ryšys naudingiausias.



12-24 žmonės.



Nėra.



20-30 min – veiksmui;  
20 min – aptarimui.



Vadovas praneša grupei, kad reikės 4 savanorių.  
Savanoriai turės po vieną išeiti už durų. Grupė sugalvos jiems tam tikrą užduotį, kurią jie turės atlikti. Grupės nariai kalbėti negalės – ką konkrečiai reikia atlikti, reikės susigaudyti iš grupės reakcijos.

Išeina 1-as savanoris:

Grupė sugalvoja kokią nors paprastą užduotį, pvz., atidaryti langą, parašyti savo vardą popieriaus lape ar lentoje, atsisėsti kam nors ant kelių ir t. t. Reakcija tik TEIGIAMA. Tai reiškia, kai savanoris juda į tą pusę, ar daro dar kokį nors veiksmą susijusį su užduoties atlikimu – grupė ploja delnais. Kuo arčiau, tuo plojimas stipresnis (kaip žaidime „Šilta-šalta“, kurį žaisdavom darželyje).

Kokia bus grupės reakcija, išėjęs už durų savanoris nežino. Jis turi grupės reakciją atpažinti ir savo veiksmams patikrinti.

2-as savanoris:

Principas tas pats – grupė vėl turės sugalvoti jam paprastą užduotį. Kai jis išeina už durų, vadovas pasako, kad dabar reakcija bus tik NEIGIAMA. Tai reiškia, kai jis darys ką nors neteisingai – grupė tryps kojomis. Jokios

kitos reakcijos!

Tai reikalauja grupės narių susikaupimo, nes kalbėti negalima, reikia labai sekti savanorio judesius ir veiksmus, nes neteisinga reakcija gali jį labai „subalamūtinti“.

3-ias savanoris:

Taisyklės tos pačios, tik dabar reakcija bus ir TEIGIAMA ir NEIGIAMA. Kai daro teisingai – plojama, kai neteisingai – trypiama kojomis.

4-as savanoris:

Viskas tas pats – JOKIOS REAKCIJOS!

Čia turime būti jautrūs, kad žaidimas nevirstų pasityčiojimu. Paprastai grupės, matydamos kad užduoties atlikti praktiškai neįmanoma, sugalvoja labai paprastą užduotį, pvz., atsisėsti rate į savo vietą arba į paliktą tuščią kėdę. Jeigu ir to savanoris nepadarė, po 2-3 min užduotis nutraukiama, o dalyviai pakviečiami aptarimui.

Aptarimas vyksta struktūruotai:

1. Pasisako savanoriai, eilės tvarka, kaip jie jautėsi, kas buvo sunku/lengva ir kodėl?
2. Pasisako visi kiti – išsako savo išgyvenimus, emocines reakcijas, kilusias mintis.
3. Išvados ir rekomendacijos apie tai, koks mūsų grįžtamasis ryšys padeda, koks trukdo, koks yra efektyviausias. Kokius susitarimus galime padaryti dėl tolesnio darbo šioje grupėje? (kaip norime, kad pas mus būtų?)



Tinka grupės proceso pradžioje, kai norima, kad dalyviai greičiau suprastų grupės poveikį asmeniui ir susitartų dėl tolesnio buvimo ir darbo grupėje.

## „GERBIU-PASITIKIU“



Pateikti ir priimti grįžtamąjį ryšį iš grupės narių.



8-16 žmonių (gali būti iki 24).



Skirtingų spalvų lipukai (pvz., raudoni ir mėlyni) arba skirtingų spalvų kortelės.



1-2 valandos.



Grupė sėdi ratu. Kiekvienas turi po 3-5 raudonas korteles ir po 3-5 mėlynas (spalvos nesvarbu, galite pasirinkti sau patinkančias).

Dalyviai kviečiami atiduoti (padėti priešais žmogų) savo raudoną kortelę tam žmogui, kurį gerbia, o mėlyną kortelę tam, kuriuo pasitiki.

Savo kortelėmis galima disponuoti laisvai, t. y. visas raudonas galima atiduoti vienam žmogui grupėje, galima jas paskirstyti keliems žmonėms. Kai visi sudeda savo korteles, matosi savotiška sociograma. Galima stebėti, kas turi daugiausia raudonų kortelių, kas nė vienos. Ir atitinkamai – kas turi daugiausia mėlynų kortelių, o kas nė vienos.

Tai – stipri informacija.

Kitas žingsnis:

Dalyviai kviečiami pasidalinti savo emocinėmis reakcijomis, pasisakyti, kaip jaučiasi, matydami priešais save sudėtas raudonas ir mėlynas korteles. (Gali taip

atsitikti, kad kas nors negaus nė vienos kortelės. Bet klausimas lieka tas pats – kaip žmogus dėl to jaučiasi). Kai žmogus pasisako apie save, jis gali paprašyti dar 2-3 žmonių iš grupės pakomentuoti – kodėl jie atidavė arba kodėl neatidavė savo kortelių.

Vadovas turėtų griežtai moderuoti visą procesą, laikyti struktūrą ir užtikrinti, kad grįžtamasis ryšys būtų konstruktyvus. Tai didelis darbas, todėl vadovui pačiam kortelių dėliojime patartina nedalyvauti ir tokiu būdu grįžtamojo ryšio neteikti.

Variantas:

Galima sugalvoti ir daugiau aspektų grįžtamojo ryšio suteikimui.

Emociškai dar stipresnė grįžtamojo ryšio forma su monetomis. (Pinigai dažnai viską sustato į savo vietas). Principas tas pats, tik galima įvesti kitus aspektus, pvz., 1 centas – myliu, 5 centai – pasitikiu, 1 litas – bijau, nežinau, kaip susidraugauti.



## 4.11. DIRBTI PASIRINKTA TEMA

Šie metodai skirti darbui tam tikromis temomis. Pats paprasčiausias (tuo pačiu ir sunkiausias) būdas dirbti pasirinkta tema – susėsti ir kalbėti. Šiame skyrelyje aprašyti metodai leidžia temas analizuoti gana dinamiškai ir patraukliai. Pasitelkiant šiuos metodus skatinsite dalyvius labiau įsitraukti į temos gvildenimą.

### „IDĖJŲ MUGĖ“



Išgryninti idėjas.



12-30 žmonių.



Visos turimos priemonės kūrybiniam darbui.



30 min – idėjų pavaizdavimui;  
20 min – idėjų pristatymui.



Pirmiausia dalyviai kviečiami pavaizduoti savo idėjas kūrybiškai. Tam galima naudoti asociacijų paveikslėlius, žurnalus, akvareles, kreideles ir t. t.

Užduotis: per 20 min pristatyti savo idėją kiek įmanoma didesniam skaičiui žmonių. Grupuočiai didesnėmis kaip 3 žmonių grupelėmis negalima.

Grupės nariai vaikšto po darbo erdvę. Jie susitinka, pristatinėja vienas kitam savo idėjas, klausosi, komentuoja, užduoda klausimus.



Kartais gerai skirti laiko, kad iškart po „mugės“ dalyviai individualiai prisėstų ir užsirašytų svarbiausius dalykus, kuriuos išgirdo per pristatymus. Tam, kad po to galėtų savo idėjas patobulinti.

Vadovai turėtų prižiūrėti, kad nesusidarytų didesnės kaip 3-4 žmonių grupelės. Tikslas – žmogus turi kuo daugiau kartų papasakoti apie savo idėją. Kitaip „idėjų mugė“ nebektų prasmės, kiekvienas galėtų pristatyti savo idėją grupei ir viskas.

Pasakojant kitiems, idėjos tampa aiškesnės ir sau pačiam. Jos tampa tikresnės, labiau apčiuopiamos. (Šeštą kartą beiškindamas pats pradedi suprasti).



## „KETURI KAMPAI“



Išsirinkti temą, kuria bus dirbama grupėje.



12-30 žmonių (gali būti ir didesnė grupė).



Pakankamai erdvės judėti, popierius, rašymo priemonės.



45 minutės – 1 valanda.

I žingsnis:

Kai siūloma daug temų, galima balsuoti ir tokiu būdu nuspręsti, kurias temas atmesti, o kurias palikti. Balsavimui galima rinktis vieną iš dviejų galimybių:

1. Temos surašomos ant atskirų lapų. Kiekvienas dalyvis gauna po 3 lipukus, tai reiškia, kad jis turi 3 balsus. Savo balsus kiekvienas atiduoda toms temoms (galbūt vienai temai), už kurias jis pasisako. Dalyviai pripildo prie surašytų temų savo lipdukus. Po to belieka tik suskaičiuoti balsus.
2. Grupės nariai, pasiūlę vieną ar kitą temą, eina į rato vidurį ir išsako argumentus už savo temą. Grupė išklauso visų pasisakančiųjų, ir kiekvienas grupės narys atsistoja šalia to žmogaus, kurio siūloma tema jam labiausiai patinka. Išrenkamos tos temos, už kurias balsuoja daugiausiai žmonių.

Pasirinkus antrąjį balsavimo būdą, svarbu atkreipti dėmesį ne į konkretų žmogų, pristatantį temą, bet į

pačios temos aktualumą ir svarbumą. Kai išrenkamos 3 - 4 temos, iš jų jau galima rinktis vieną temą.

II žingsnis:

Kiekvienai temai paskiriamas vienas kambario, kuriame vyksta grupės užsiėmimai, kampas. Kiekvienas grupės narys turi pasirinkti temą ir atsistoti į atitinkamą kampą.

Žymiai didesnis poveikis, kai žmogus ne tik balsuoja už kurią nors temą, pakeldamas ranką ar padėdamas taškelį, bet visa savo esybe atsistoja į tai temai paskirtą kampą. Tokiu būdu kiekvienas atsako už savo pasirinkimą ir iškart matyti, kiek žmonių pasisako už kokią temą.

III žingsnis:

Į kampus suėjusiems žmonėms skiriama laiko apsitarti. Jų užduotis: pristatyti temą grupei taip, kad galiausiai grupė tą temą pasirinktų. Argumentai išsakomi bendrame rate.

IV žingsnis:

Išklausius visų grupelių pasisakymus, vėl einama į atskirus kampus. Dalyviams, kurie apsisprendžia už kitą temą, suteikiama galimybė pereiti į kitą kampą. Tai galutinis sprendimas. Išrenkama ta tema, kurios kampe daugiausia žmonių.

„Keturi kampai“ gali būti nuoseklus žingsnis po „Ildėjų mugės“. Šis metodas taikomas dažniausiai tada, kai grupėje yra siūlomos kelios temos ir sunku apsispręsti,

---

---

kurią temą pasirinkti. Jeigu temų labai daug, bandoma jas apjungti, ypač tas temas, kurios yra susiję. Jeigu to padaryti neįmanoma, nesistenkite temų apjungti „per jėgą“.



Galimas variantas, kai vadovas pasiūlo 3-4 temas ir iš karto paskiria kiekvienai temai po kampaniją, o grupė turi vieną iš šių temų pasirinkti.

Šis variantas palengvina visą procesą. Dalyviams nepaliekama tiek daug neapibrėžtumo, tačiau vis dėlto jiems suteikiama galimybė apsispręsti. Vadovo siūlomoms temoms būtina būti iškilusios grupėje.

## „REDAKCIJOS POSĖDIS“



Surasti bendrą sprendimą dėl tolesnio darbo grupėje.  
Mokytis dirbti kartu.



12-20 žmonių.



Popierius, rašymo priemonės.



1-2 valandos.



I žingsnis:

Kiekvienas dalyvis rašo vieno puslapio straipsnį apie grupės situaciją, savo nuotaiką ir idėjas, kurias norėtų įgyvendinti grupėje. Straipsnis turi turėti pavadinimą, kuris išreikštų pagrindinę mintį.

II žingsnis:

Grupė susirenka į ratą. Kiekvienas grupės narys perskaito savo straipsnį, užrašo straipsnio pavadinimą ant kortelės ir padeda kortelę į rato vidurį.

III žingsnis: „Redakcijos posėdis“

Įžanga: „Mieli kolegos, šiandien sukvietėme jus į redakcijos posėdį. Susirinkome tam, kad išspręstume klausimą dėl laikraščio „Žinios iš grupės“ išleidimo. Redakcija gavo (pvz., 12) straipsnių, kuriuos turime peržiūrėti ir patalpinti į laikraščio puslapius. Svarbu atrinkti straipsnius pagal tematiką ir nutarti, kuriuos

straipsnius dėsime į pirmąjį puslapį.“

Redakcijos uždavinys: suskirstyti korteles su straipsnių pavadinimais pagal tematiką ir sugalvoti jiems bendrus pavadinimus. Kitaip tariant - patalpinti straipsnius į atskirus laikraščio puslapius, sugalvojant jiems skyrius, temas, rubrikas. Kai straipsniai sudėlioti ir laikraštis parengtas, grupė gali matyti, kokie straipsniai yra svarbesni, o kokie mažiau svarbūs, t. y. kokie temos aspektai grupei daugiau ar mažiau įdomūs. Pagal svarbą temos aspektai ir su jais susiję klausimai įrašomi į konkretų grupės darbo planą, darbotvarkę.

## „SKAIDRIŲ MEDITACIJA“



Atrasti emocinį ryšį su tema.  
Reflektuoti savo patyrimą, susijusį su tema.  
Gilintis į temą kūrybiškai.



8-24 žmonės (gali būti ir didesnė grupė).



Skaidrės, projektorius, ekranas arba siena, ant kurios bus rodomos skaidrės, popierius, rašymo priemonės.



1-2 valandos (gali trukti ilgiau, jei grupė to pageidauja).



Ekrane arba ant sienos rodoma skaidrė. Įžangai gali būti skaitomas tekstas (eilėraštis, pasaka, apsakymas ir t. t.), susijęs su vaizdu skaidrėje. Perskaičius tekstą, daroma ilga pauzė (bent 5 min, bet gali būti ir ilgesnė, priklausomai nuo grupės brandos). Jos metu dalyviai turi įdėmiai žiūrėti į vaizdą skaidrėje ir apmąstyti tai, ką girdėjo. Po to norintys gali išsakyti tai, ką jie mato, ką jaučia, kokios jiems kyla mintys.



Variantai:

Ekrane keičiasi įvairios skaidrės. Kiekvieną vaizdą skaidrėje lydi tekstas ir muzika. Galima skirti laiko, kad dalyviai užsirašytų savo mintis. Turint pakankamai laiko, galima kviesti dalyvius, kad jie parašytų po trumpą esė, sukurtų haiku ir t. t. Po individualaus kūrybinio darbo grupė renkasi į ratą pasidalinimui.

## „ATRASK EUROPA“



Įsigilinti į europinio aspekto esmę – suprasti, kad Europos toli ieškoti nereikia, kad ji čia, mūsų kieme.



5-30 žmonių.



Didelis lapas popieriaus (apie 2,5 x 3 m), įvairių spalvų rašymo priemonių.



45 minutės.



Kiekvienas dalyvis turi „atrasti Europą“. Ieškoti galima visur, bet negalima kalbėtis. Kiekvieną atradimą, abejonę ar klausimą reikia pavaizduoti ant lapo. Dalyviai gali reaguoti vieni į kitų piešinius ar sakinius. Pasibaigus laikui visi dalyviai, žiūrėdami į lapą, pasako, kur jame mato Europą.



Užduotį galima atlikti gamtoje. Dalyviai ieško Europos individualiai arba mažomis grupelėmis. Grįžę bendrame rate turi pristatyti savo atradimus. Jie gali būti aprašyti, nupiešti, pavaizduoti simboliškai. Galima surinkti gamtos objektus arba iš gamtinių medžiagų padaryti skulptūrą, reprezentuojančią Europą ir t. t. Panašiu būdu galima ieškoti ne tik Europos, bet ir tautiškumo, pilietiškumo, užterštumo, mobilumo, jaunimo dalyvavimo galimybių ir t. t.

## „PASAULIO KAVINĖ“



Aptarti iškilusius klausimus, rasti sprendimą.



20-40 žmonių.



Stalai, kėdės, rašomosios lentos popierius, įvairios rašymo priemonės (priemonių kiekis priklauso nuo grupės dydžio).



45-60 minučių (priklauso nuo grupės dydžio ir temos specifikos).



Kavinės idėja remiasi plačiai paplitusiu metodu „Pasaulio kavinė“.

Pasaulio kavinė – tai vieta, kur susitinka jaunimo iniciatyvų vykdytojai, suvokę, kas juos motyvuoja aktyviai veikti jaunimo veikloje (jaunimo iniciatyvose). Susirinkę jie aptaria, konsultuojasi vieni su kitais dėl konkrečių veiksmų, galinčių patenkinti jų poreikius.

Dirbant siekiama laikytis bendruomenės kavinėje galiojančių etiketo taisyklių ir normų: kalbėtis turint tikslą; klausytis įdėmiai; sutelkti dėmesį į tai, kas svarbu; klausyti ir stengtis suprasti; kalbėti ir protu, ir širdimi; prisidėti mintimis; stengtis apjungti idėjas; piešti, rašyti, žymėti ant „staltiesių“; gerai leisti laiką.



Paruošiama patalpa. Sustatomi stalai, kėdės. Stalų turi būti tiek, kiek bus grupelių; kėdžių prie kiekvieno stalo pastatyti reikia tiek, kiek grupelėje bus žmonių. Ant kiekvieno stalo reikia padėti didelį lapą popieriaus

ir įvairių spalvų rašymo priemonių.

Grupė padalinama į grupėles po 5-6 žmones. Jie užima savo vietas prie stalų.

Grupėi yra pristatomi kavinėje galiojantys principai ir etiketo taisyklės.

Veiksma. Grupelės 10-15 minučių aptarinėja jų stalo klausimą. Visi atradimai užrašomi ant „staltiesės“ (lapo). Darbo pabaigoje grupelė apsisprendžia, kas šį kartą bus stalo „šeimininkas“ ir kokią informaciją jis turės perduoti. Šeimininko funkcija yra naujai atėjusiems žmonėms papasakoti, apie ką buvo diskutuota. Stalo šeimininku kas kartą būna kitas žmogus.

Praėjus 10-15 minučių visi (išskyrus šeimininką) pakyla nuo stalo ir susiranda sau naują vietą.

Kas kartą pasikeitus stalais, žmonės išklauso stalo šeimininką ir reaguoja į išgirstą informaciją. Viskas taip pat yra užrašoma ant „staltiesių“.

Veiksma yra kartojamas tol, kol visi nepabūna prie kiekvieno stalo.

Pabaigoje grupelės pristato viena kitai galutinius „staltiesių“ variantus.

Kavinės atmosferos palaikymui galima naudoti muzikinį foną ir atnešti dalyviams užkandžių.

Adaptuota pagal „World Cafe“.

Metodas turi daug variacijų ir yra pakankamai platus. Jis gali būti pritaikytas ir kitokių temų diskusijoms.

Jei norite sužinoti apie jį plačiau siūlome šias nuorodas:

[www.theworldcafe.com](http://www.theworldcafe.com)

<http://www.co-intelligence.org/P-worldcafe.html>



## „KOLEGŲ KONSULTACIJOS“



Surasti galimus iškilusių sunkumų sprendimo būdus panaudojant grupės resursus – grupėje esančių žmonių patarimus.

Lavinti aktyvaus klausymosi įgūdžius.

Mokytis konstruktyviai diskutuoti.



Neribojamas.



Erdvė, kurioje gali tilpti esamas dalyvių kiekis padalintas į grupėles po 3 žmones, lapai, rašymo priemonės, laikrodis.



45 min – konsultavimas;

20 min – aptarimas.



Grupė padalinama į mažesnes grupėles po 3 žmones.

Tada pristatoma konsultavimo struktūra:

1. 1 žmogus kalba, kiti tik tyli (iki 5 min);
2. 1 žmogus. tik tyli, kiti kalbasi, išsako pasiūlymus (iki 5 min);
3. visi pasitaria apie iškilusius sunkumus ir jų sprendimo būdus (iki 5 min);
4. po 15 min. grupelėje pasikeičiama vaidmenimis ir tada jau kitas žmogus išsako savo problemas.

Klausimai aptarimui:

- Ar buvo naudos konsultuojantis su kolegomis? Kokios?
- Kas buvo sunku/lengva taip struktūruotai diskutuoti? Kodėl?
- Kokios pagrindinės problemos buvo išspręstos?



Labai tinka darbui su idėjomis. Dalyviai gauna daug patarimų, jų idėjos tampa realistiškesnės, konkretesnės.

Taip pat labai tinka planuojant veiklas, kokios jos bebūtų – susiję su projektais ar su asmeniniu tobulėjimu.

## 4.12. GILINTIS Į SAVE

Gilinimuisi į save tinka ir metodai, aprašyti skyrelyje „Bendrauti ir bendradarbiauti“.

Šiame skyrelyje pateikti metodai Jums padės siekti šių ugdomųjų tikslų: suvokti ir įsisąmoninti savo asmenybės raidą, atpažinti elgsenos modelius, giliau pažinti save ir atskleisti save kitiems, reflektuoti savo situaciją grupėje, analizuoti santykius tarp grupės narių, kryptingiau planuoti savo asmeninį tobulėjimą, mokytis mokytis.

### „GYVENIMO LINIJA“



Suvokti ir įsisąmoninti savo asmenybės raidą.



8-12 žmonių (gali būti ir didesnė grupė, tuomet pasidalinimas turėtų vykti mažesnėmis grupelėmis).



Popierius, pieštukai, markeriai, akvarelės, kreidelės.



2-3 valandos (gali trukti ilgiau, jei grupė to pageidauja).



„Gyvenimo linija“ ugdo suvokimą, jog asmenybės augimą nelemia tiek asmeninė patirtis, tiek daugelio žmonių bendrų įvykių išgyvenimai. Metodas padeda suvokti kitų žmonių poveikį asmenybės augimui, priklausomai nuo kontaktų su tais žmonėmis. „Gyvenimo linija“ padeda suprasti, jog „aš pats galiu daryti sprendimus savo gyvenime ir nors visko negaliu pakeisti, tačiau už daugelį dalykų esu atsakingas“.

Metodas intensyvus. Jam galima paskirti visą dieną. Jeigu ir baigsite anksčiau, nepradėkite naujos temos, geriau žaiskite žaidimus arba „turėkite laisvalaikį“.

I žingsnis:

Kiekvienas popieriaus lape piešia savo gyvenimo liniją. Linijoje padeda taškus, kuriais pažymi svarbiausius gyvenimo įvykius. Tame pačiame lape užrašo žmonių, kurie jo gyvenimui turėjo didžiausią poveikį, vardus. Prie kiekvieno vardo užrašoma būdingiausia tam žmogui frazė („ką tas žmogus man sako“).

II žingsnis:

Rate savo „gyvenimo liniją“ kiekvienas pristato grupei. Jei grupė per didelė, galima dirbti mažesnėmis grupelėmis.

„Gyvenimo linija“ gali vaizduoti ne tik praeitį, tačiau ji gali apimti praeitį ir dabartį arba praeitį, dabartį ir ateitį.

Variantai:

Gyvenimo linija gali būti vaizduojama, kaip tam tikra kreivė skalėje su teigiama ir neigiama patirtimi. Metodas tinka darbui įvairiomis temomis, pvz., lytiškumas arba santykiai tarp lyčių. Pasitelkus jį ugdomas suvokimas, jog vaikinai ir merginos turi labai skirtingus pasaulius, o tai reiškia, kad jų socializacija yra labai skirtinga. „Gyvenimo kreivę“ vaikinai ir merginos gali piešti ir pristatyti atskirose savo lyties grupelėse (taip saugiau). Tuomet į bendrą ratą atnešamos tik



---

„žinios iš grupelių“, pagrindinės įžvalgos, dalykai, kuriais norisi pasidalinti.

Dirbant tema „Lyčių skirtumai“, gyvenimo kreivės aspektas gali būti, pavyzdžiui, toks:

Vaikinams – „Kaip aš jaučiausi, kai buvau mažas berniukas ir kaip jaučiuosi dabar, kai esu jaunuolis?“

Merginoms – „Kaip aš jaučiausi, kai buvau maža mergaitė ir kaip jaučiuosi dabar, kai esu jauna mergina?“

Lyginant vaikinų ir merginų gyvenimo kreives, aiškiai matyti skirtingą jų socializacija, skirtingas pasaulio matymas, skirtingas savęs suvokimas ir vertinimas. (Merginų kreivės visada „krenta giliau“, t. y. jos atspindi daugiau neigiamos patirties. Vaikinai visada labiau patenkinti savimi).

Suprantama, kad dirbant šia tema vadovai turi būti išsprendę savo lytiškumo klausimus, kad būtų pasirengę kalbėtis su jaunais žmonėmis ir jiems padėti. Su mergaitėmis/merginomis turi dirbti moteris, su berniukais/vaikiniais vyras.

## „GYVENIMO TRAUKINYS“



Suvokti ir įsisąmoninti savo gyvenimo sritis, santykius, prioritetus.

Suvokti savo, kaip profesionalo augimą, (patiems jaunimo darbuotojams).



8-12 žmonių (gali būti ir didesnė grupė).



Popierius, pieštukai, markeriai, akvarelės, kreidelės.



2-3 valandos (gali trukti ilgiau, jei grupė to pageidauja).



Dalyviai kviečiami nupiešti savo „Gyvenimo traukinį“. Traukinys – tai gyvenimo simbolis. Piešdami dalyviai turi laiko susikaupti, pagalvoti ir pavaizduoti:

- Kaip atrodo mano gyvenimas dabar?
- Koks yra mano „gyvenimo traukinys“?
- Kokius vagonus turi traukinys? (vagonai gali būti skirtingos mano gyvenimo sritys, pvz.: šeima, mokykla, draugai ir t. t.);
- Kokie žmonės sėdi kartu vagonuose?
- Kas jungia traukinio vagonus?
- Kas traukia/stumia traukinį?
- Iš kur traukinys atvažiuoja ir kur vyksta?
- Kas yra aplinkui traukinį? ir t. t.

Šie klausimai gali būti surašyti popieriaus lape, kad dalyviams būtų lengviau orientuotis tiek piešiant, tiek pristatant „gyvenimo traukinį“ grupėje.

I žingsnis:

Kiekvienas dalyvis piešia savo „gyvenimo traukinį“.

II žingsnis:

Savo „gyvenimo traukinį“ kiekvienas pristato bendrame rate.



Pasitelkę šį metodą paprastai vienu šūviu nušauname du zuikius – dalyviai reflektuoja savo gyvenimišką (ir/ar profesinę) patirtį, ją labiau įsisąmonina, o mes, vadovai, gauname ypač vertingos informacijos.

Kiekvienam dalyviui turi būti suteikta galimybė pristatyti grupei savo „gyvenimo traukinį“.

Metodas intensyvus. Jei grupė pageidauja, jam galima paskirti visą dieną. Jeigu ir baigsite anksčiau, nepradėkite naujos temos, geriau žaiskite žaidimus arba skirkite laiką laisvalaikiui.

Variantai:

Vietoj traukinio gali būti parinktas kitas simbolis, pvz., „gyvenimo kelias“, „gyvenimo upė“ ir t. t.

## „GRUPĖS VAIDINIMAS“



Giliau pažinti save.  
Reflektuoti savo situaciją grupėje.  
Reflektuoti santykius tarp grupės narių.



12-30 žmonių.



Visos turimos priemonės kūrybiniam darbui.



I žingsnis – 15 minučių;  
II žingsnis – 20-30 minučių;  
III žingsnis – 1 valanda.



I žingsnis: Pasiruošimas  
Į krūvą sudedami grupės narių daiktai, drabužiai (batai, kelnės, švarkai, knygos, skarelės, skėčiai, akiniai ir t. t.). Kiekvienas sugalvoja sau personažą, iš sukrautų daiktų išsirenka jam tinkančius ir kuria savo įvaizdį.

II žingsnis: Vaidinimas  
Persirengę dalyviai ateina į ratą, kiekvienas pristato savo personažą (pasako vardą, profesiją, amžių, ypatingas charakterio savybes) ir pradeda veikti. Įsijausdami į pasirinktą vaidmenį, dalyviai kuria bendrą improvizuotą vaidinimą.  
Dažniausiai vaidinimą yra sunku užbaigti. Vadovas, jausdamas situaciją, gali vaidinimą tiesiog nutraukti.

III žingsnis: Refleksija  
Refleksija yra svarbesnė už patį vaidinimą, todėl refleksijai būtina skirti pagrindinį dėmesį. Refleksijos tikslas – atskleisti grupės narių tarpusavio santykius ir

pateikti vieni kitiems grįžtamąjį ryšį.

### REFLEKSIJA:

1) Grįžtamąjį ryšį pateikia dalyviai:

- Kaip aš jaučiausi pasirinktame vaidmenyje?
- Ar šitas vaidmuo atspindi mano situaciją grupėje?
- Su kuo aš bendravau vaidindamas? Kodėl?
- Su kuo nebendravau? Kodėl?
- Ar vaidindamas aš jaučiau skirtumą, kai bendravau su savo ir su kitos lyties atstovais?
- Ar šitas vaidinimas primena man kitas situacijas, kurias aš esu patyręs?

2) Grįžtamąjį ryšį pateikia vadovai (stebėtojai). Jie aptaria veiksmo eigą, pasako, kaip vaidinimas atrodė iš šalies.

3) Sugrįžimas į realybę (į grupę):

- Ar mes galime pažvelgti vieni į kitus – į tokius, kokie esame?
- Ar mes norime išreikšti savo jausmus konkreitiems asmenims grupėje?
- Ar mes norime išsiaiškinti savo tarpusavio santykius?

Vadovas grupės vaidinime nedalyvauja. Jis/ji stebi vaidinimo eigą. Vaidinimo palengvinimui galima apibrėžti aplinką, kurioje vyksta veiksmas (pvz., „stotis“, „turgus“, „mokykla“, „diskoteka“, „ligoninė“ ir t. t.). Baigus vaidinimą vadovas pateikia grįžtamąjį ryšį.

Variantai:

Vaidinimas - pantomima. (Neverbali komunikacija).  
Personažai neprisistato. Grupės nariai turi juos atspėti.



## „KAUKĖS“



Pažinti save, gilintis į save ir atskleisti save kitiems.  
Labiau pažinti vieni kitus.



8-12 žmonių.



Visos reikalingos kūrybiniam darbui priemonės:  
popierius, kartonas, žirklys, akvarelė, guašas, kreidelės,  
flomasteriai, pieštukai, žurnalai, klizai, žirklys, spalvoti  
siūlai.



Daug laiko (gali užtrukti visą dieną).



Metodas padeda įsisąmoninti, jog žmogaus kaukė  
niekada nebūna visiškai uždara ir išbaigta. Metodas  
taip pat suteikia galimybę stebėti kitų žmonių kaukes, ir  
pasislėpus už savo kaukės išreikšti užslėptas savybes.  
Dirbti grupėje su kaukėmis galima labai įvairiai. Čia  
pateikiama tik keletas darbo su kaukėmis galimybių.

### 1) Kurti savo kaukę.

I žingsnis - 1 valanda

II žingsnis - 1,5 valandos

I žingsnis:

Kiekvienas dalyvis iš popieriaus ir kartono daro kaukę  
sau.

Vadovas struktūruoja darbą. Jis formuluoja užduotį,  
atsižvelgiant į ugdomuosius tikslus, pavyzdžiui:

- parodyti kaukėje save;
- pabrėžti skirtingus savo charakterio bruožus;
- išskirti kaukėje tai, kas patinka savyje;
- išskirti kaukėje tai, kas nepatinka savyje;
- pavaizduoti kaukėje bruožus, kokius norėčiau turėti ir t. t.

Jeigu grupės užsiėmimai vyksta jau ne pirmą dieną,  
kaukės gali būti panaudotos refleksijai, pavyzdžiui:

- kokią kaukę turėjau vakar grupėje?
- kaip vakar keitėsi mano kaukė?

II žingsnis:

Savo kaukę kiekvienas pristato bendrame rate.

### 2) Kurti kaukę partneriui (promis).

I žingsnis - 1 valanda

II žingsnis - 1,5 valandos

I žingsnis:

Partneriai ilgai sėdi vienas priešais kitą ir žiūri vienas  
kitam į akis ir į veidą. Užduotis: padaryti vienas kitam  
kaukę.

II žingsnis:

Kaukės aptariamoms bendrame rate:

a) kaukės autorius užsideda kaukę, o jo partneris išsako  
viską, ką įžvelgia toje kaukėje.

Jeigu pavyksta susitapatinti su savo atvaizdu kaukėje,  
žmogus atveria grupei savo vidų. Kalbėdamas apie tai,  
ką mato kaukėje, iš tikrųjų jis kalba apie save.

---

b) kaukės autorius lieka su kauke, o likusieji grupės nariai komentuoja ir išsako viską, ką jie įžvelgia toje kaukėje.

c) savo mintis rate išsako kaukės autorius:

- Kodėl savo partneriui padariau būtent tokią kaukę?
- Ką norėjau atvaizduoti kaukėje?

Susitapatinimas su savo kauke – tai įėjimas į gilesnį emocinį lygmenį. Kaukės funkcija yra dvejopa: kaukė uždengia veidą, tarsi paslepia tai, ko žmogus nenori kitiems rodyti ir tuo pačiu kaukės išraiška atskleidžia labai svarbius dalykus, slypinčius žmogaus viduje.

### 3) Grupės vaidinimas su kaukėmis.

I žingsnis - 1,5 valandos

II žingsnis - 20-30 minučių

Refleksija - 1 valanda

Tai galimybė, pasislėpus už kaukės, išbandyti savo savybes, kurios užslopintos viduje ir kurių kitose situacijose nepavyksta išreikšti.

I žingsnis:

Grupė kuria įvairias kaukes, išreiškiančias skirtingus charakterius. Kiekvienas grupės narys susigalvoja sau charakterį, kurį norėtų išbandyti ir pagal tai pasirenka vieną iš grupės sukurtų kaukių.

II žingsnis:

Grupės vaidinimas (žr. metodą „Grupės vaidinimas“).

---

REFLEKSIJA:

- Kodėl pasirinkau būtent šią kaukę?
- Kaip jaučiausi bendrame grupės vaidinime?
- Ar aš galėjau bendrauti su kitais charakteriais?
- Koks buvo mano santykis su jais?
- Su kuo aš negalėjau bendrauti? Kodėl?

Metodo esmė ta, kad kai žmogus užsideda kaukę, jis parodo tikrąjį savo veidą.

Metodas padeda suprasti, kad žmonės gyvena su skirtingomis kaukėmis. Kaukės gali būti labai įvairios, o jų paskirtis labai skirtinga. Šis metodas ugdo suvokimą, jog kaukė gali apsaugoti žmogų, tačiau kaukė taip pat gali užkirsti kelią kontaktams su kitais žmonėmis, bendravimui ir asmeniniam augimui.



## „ASMENINIS TOBULĖJIMO PLANAS“



Planuoti savo asmeninį tobulėjimą.  
Mokytis mokytis.



Neribojamas.



Popierius ir rašymo priemonės.



30-45 minučių – individualiam darbui.



Dalyviai prašomi užpildyti iš anksto parengtą lentelę arba tiesiog apmąstyti ir susirašyti atsakymus šiais punktais:

- Ką noriu keisti, tobulinti?
- Kodėl reikia tobulinti?
- Kaip tobulinsiu?
- Kada tai darysiu? (Būtina pasižymėti datas kalendoriuje)
- Galimi sunkumai ir kaip jų išvengti?
- Kas man gali padėti tai įgyvendinti?



Paprastas ir labai naudingas įrankis. Paprastai ATP dar veiksmingesnis, kai derinamas su metodu „Kolegų konsultacijos“. Kolegų konsultaciją gali pakeisti arba papildyti ir individualus pokalbis su vadovu – asmeninis tobulėjimo planas aptartas su kolegomis ar su vadovu tampa žymiai konkretesnis ir realesnis. Kolegų ir vadovo pastiprinti žmonės labiau „užsinorina“ jį įgyvendinti.

## 4.13. REFLEKTUOTI IR ĮVERTINTI

Čia pateikiami metodai Jums padės: reflektuoti ir įvertinti savo jausmus, būsenas; analizuoti savo elgesį; ištirti ir įvardinti grupės situaciją; pateikti grįžtamąjį ryšį grupės nariams; gauti iš grupės narių grįžtamąjį ryšį; įsivertinti įgytą patyrimą.

Jeigu grupės užsiėmimai yra ilgalaikiai arba trunka keletą dienų, patartina išlaikyti vieną „refleksijos liniją“, t. y. pasirinkti ir kartoti tą patį refleksijos metodą, šiek tiek jį pakeičiant, varijuojant, kaskart pasunkinant. Nuolat kartojamas tas pats refleksijos metodas greičiau tampa įpročiu, leidžia pasijusti saugiau, koncentruotis ne į

## „ŽAIBAI“



Įvardyti „čia ir dabar“ situaciją.  
Įvardyti savo emocinę reakciją.



12-30 žmonių.



Nėra.



10-15 minučių.



Grupė sėdi ratu. Kiekvienas turi labai trumpai, vienu sakiniu pasakyti, kaip jis dabar jaučiasi. Pasisakymai taip pat gali būti susiję su kiekvieno nuomone dėl tolesnio grupės darbo. (Pvz., kiek kas dar turi energijos, kam reikia pertraukos, kas nori pakeisti veiklą, kas nori dirbti toliau ir t. t.).



Metodas dažniausiai taikomas, kai yra neaiški situacija ir norima su dalyviais ją patikslinti arba užbaigiant grupės darbo dalį.

Variantai:

Įsivaizduoti ir pasakyti grupei „kur aš dabar esu“ (pvz., gamtoje, automobilyje, gatvėje tarp dangoraižių, nuleidęs kojas sėdžiu ant skardžio, prie jūros ir t. t.).

Išreikšti savo nuotaiką ir savijautą nusiavus ir padėjus priešais save batą:

GERAI



NEAIŠKU



BLOGAI



Išreikšti nuovargio arba energijos lygį, taip pat išreikšti užsiėmimo naudingumą užsilipant ant kėdžių. Kuo aukščiau – tuo aukštesnis vertinimas. (Nulipus nuo kėdės ir visai prie grindų būtų žemas vertinimas).



## „BAROMETRAS“



Įvardyti savo būseną.



12-30 žmonių.



Popierius, pieštukai, markeriai, kreidelės.



5-7 min – piešimui;  
20 min – pasidalinimui rate.



I žingsnis:  
Kiekvienas piešia savo paveikslėlį. Užduotis:  
paveikslėlyje pavaizduoti savo būseną pagal klausimus  
(atitinkamai pagal tikslus ir refleksijos laiką):

- Kaip aš jaučiausi vakar?
- Kaip aš jaučiuosi šiandien?
- Kaip jaučiuosi dabar, grupės darbo pabaigoje?

Kad piešinėliuose būtų lengviau išreikšti savo būseną,  
pateikiama skalė:



KARŠTA SAULĖ



VAIVORYKŠTĖ



LIETUS



VĖJAS, DEBESYS



AUDRA, ŽAIBAI



SNIEGAS



PLIKLEDIS



RŪKAS

KITA

Paskutinis skalės langelis „kita“ paliekamas tiems žmonėms, kurie jau gali žengti toliau, kurti savo „orą“ ir savo simbolį.

II žingsnis:

Savo piešinėlius kiekvienas padeda prie atitinkamų skalės dalių. Jei „Barometras“ kartojamas kasdien, galima palyginti bendrą grupės nuotaiką „vakar“ ir „šiandien“.



III žingsnis:

„Barometras“ aptariamas bendrame rate. Kiekvienas pasako, kokį paveikslėlį nupiešė ir įvardija savo būseną.



Šio refleksijos metodo forma paprasta. „Barometras“ tinka mokantis reflektuoti, kai grupė tik pradeda darbą. Metodas ugdo suvokimą, jog grupėje gali būti ir bendra nuotaika, ir „mano“ nuotaika. Svarbu išmokti šias nuotakas atskirti.

Kai grupės užsiėmimai trunka kelias dienas, „Barometras“ taikomas kiekvieną dieną ryte arba kaskart grupės darbo pabaigoje.

Grupės barometras negali būti „geras“ ar „blogas“. Tiesiog – taip grupė jaučiasi. Svarbu sudaryti galimybę kiekvienam grupės nariui paaiškinti savo paveikslėlį, atskleisti savo vidinę būseną, kiek įmanoma išsakyti.

Variantai:

Savaitės (visų užsiėmimų) „barometrą“ gali sudaryti keletas aspektų. Kiekvienam jų piešiamas atskiras paveikslėlis, pvz., nuotaika grupėje; darbas grupėje; vadovų darbas; aplinka ir t. t.

*„Kai žmonės man kalba apie orą, visada aiškiai jaučiu, kad jie turi omenyje kažką kita“ (O. Wilde).*

## „RAKTUKAI“



Įsivardyti išmokimus, supratimus, tai ką žmonės sužinojo užsiėmimų metu.



Neribojamas.



Iš popieriaus ar kartono iškarpyti įvairios formos ir įvairių spalvų raktukai (maždaug apie 5 kiekvienam dalyviui).



10-15 min – individualiam apmąstymui ir išmokimų užfiksavimui;

Po 1-2 min kiekvieno dalyvio pasisakymui.



Dalyviams pristatomas įvertinimo tikslas ir kokius aspektus reikia užrašyti ant raktukų. Tada dalyviai išsirenka patinkančius raktukus ir individualiai užrašo ant jų išmokimus, supratimus ir t. t.

Vėliau grupėje raktukų turinys pristatomas.



Raktas pats savaime yra stiprus simbolis. Galima tai „apžaišti“. Kartais ieškome rakto į tam tikro žmogaus širdį, kartais rakto kaip kodo galvosūkiui įminti, bet dažniausiai atrakiname duris. Kokias duris bus galima su šiais raktukais atrakinti?

## „VANDENIUKAS“



Aptarti ir įvertinti užsiėmimą/veiklą, pabrėžiant esminius teigiamus ir tobulintinus aspektus.



10-25 žmonės.



Šaukštas, dveji permatomi indai su skirtingų spalvų vandeniu (patartina šviesaus ir tamsaus), vienas ašotis skaidraus vandens. Vandenį galima nudažyti su akvarele ar guašu.



45-60 min (priklausomai nuo grupės dydžio).



Dalyviai eina po vieną prie indų ir įsivertina kažkokį vykdytos veiklos aspektą ar visą veiklą.

Jei vertinimas būna teigiamas – pili šaukštą skaidraus vandens į indą su šviesiu vandeniu; jei neigiamas į tamsaus vandens indą. Kiek teigiamų/neigiamų dalykų pasakai, tiek šaukštų vandens ir įpili.

Visiems dalyviams pasisakius galima matyti bendrą įvertinimų vidurkį.

## „LAIVELIAI“



Įsivertinti veiklą emociškai.



10-25 žmonės.



Du dideli iš popieriaus išlankstyti laiveliai, juodas ir baltas, su pririštu siūlu; 10x15 cm dydžio popieriaus lapeliai, rašikliai.



20-40 minučių (priklausomai nuo grupės dydžio ir veiklos trukmės).



Dalyviai sėdi ant grindų ratu, veidu į rato išorę. Rato vidury padėti popieriaus lapeliai ir rašikliai. Aplink už siūlo traukiami abudu laiveliai. Dalyviai rašo ant lapelių savo teigiamus ir neigiamus įvertinimus ir meta į atitinkamą laivelį.

Metodo privalumas – dalyviai drąsiai duoda grįžtamąjį ryšį.

## „ĮVERTINIMO KREIVĖ“



Gauti iš dalyvių grįžtamąjį ryšį apie veiklos (programos) turinį.



10-25 žmonių.



Ant ilgo lapo (tapeto, suklijuotų lapų) nupiešta tiek sugraduotų stulpelių, kiek buvo programos dalių bei kiek yra praktinių dalykų, kuriuos norime įvertinti.



10-15 minučių (priklausomai nuo programos dalių).



Dalyviams trumpai priminama visa programa. Tada iš eilės prašoma įvertinti kiekvieną programos dalį, kreivėje pažymint susigalvotu simboliu. Kai visi baigia, prašoma pakomentuoti savo vertinimą.

## „ASOCIACIJŲ PAVEIKSLĖLIAI“



Suvokti, suprasti ir įsivardyti veiklos metu įgytą asmeninę naudą.



Neribojamas.



A3 formato lapai, žurnalai, laikraščiai, šiaip makulatūra, žirklys, klijai, įvairios rašymo bei piešimo priemonės.



30 min – asmeniniam darbui;  
30 min – aptarimui grupelėse.



Per pirmą užduoties etapą dalyviai išsirenka paveiksluką ar simbolį, keliantį asociacijas su jų projektu, jį priklijuoja lape ir apibūdinti jį bando pavaizduoti, kokią asmeninę naudą įgijo dalyvaudami veikloje (projekte, programoje, užsiėmimuose ir t. t.). Antrame etape dalyviai grupelėmis aptaria savo bei kitų piešinius. Aptarimas vyksta „būdu nepaprastuoju“: vienas piešinys yra dedamas į rato vidurį, projekto autorius tyli, o kiti diskutuodami bando įžvelgti, ką autorius norėjo pavaizduoti (galvojant apie asmeninį tobulėjimą). Vėliau autorius reaguoja ir paaiškina savo piešinį.

Tai kartojama su visais piešiniais.



Asociacijų paveikslėliai gali būti naudojami ir kitiems tikslams – darbui su veiklos/projektų idėjomis, emocinei būsenai išreikšti ir t. t.

## „PENKI PIRŠTAI“



Įsivertinti savo savijautą, suvokti, kaip diena įtakojo dabartinę būseną.



Rekomenduojama iki 35 žmonių.



Pirštai.



Priklauso nuo grupės dydžio.



Dalyviai pagalvoja apie dieną, savo savijautą ir ją įvertina rodydami 1, 2, 3, 4 arba 5 pirštus. Kuo daugiau pirštų rodoma, tuo įvertinimas aukštesnis. Jei dalyviai nori (rekomenduojama), rodydami pirštus paaiškina, pakomentuoja, kodėl būtent tiek pirštų rodo.



Būkite jautrūs. Jeigu grupėje yra žmonių, netekusių pirštų – geriau šio metodo nenaudokite.

## „NUPIEŠK JAUSMĄ“



Suvokti kaip diena įtakojo dabartinę būseną, įsivertinti savo savijautą.



10-25 žmonės.



A4 formato popierius, įvairios rašymo/piešimo priemonės, muzikos grotuvas.



15 minučių.



Grojančiam ramiai muzikai kiekvienas dalyvis ant lapo piešia savo jausmą. Piešiniai yra sudedami vienas prie kito ir dalyviams paliekama erdvė juos apžiūrėti, pakomentuoti, užduoti vieni kitiems klausimus.

## „RAUDŲ SIENA“



Įsivertinti veiklą emociškai.  
Išsakyti visus neigiamus veiklos aspektus.



Nėra.



10-30 žmonių.



30 minučių (labai priklauso nuo grupės).



Dalyviai sustoja dviem eilėm vieni priešais kitus taip, kad kiekvienas priešais turėtų porą. Tada viena iš eilių pajuda link kitos ir dalyvis savo porai į ausytę pasako vieną dalyką, kuris užsiėmimų metu erzino, nepatiko, darė blogą įtaką ir t. t.

Pasakius visi grįžta į savo vietas; kita eilė daro tą patį. Veiksmas yra kartojamas tol, kol visi dalyviai išsako visus neigiamus aspektus, kuriuos norisi išsakyti.



Metodo nepatartina naudoti be metodo „Džiaugsmo alėja“ nes šiame metode sukuriama erdvė tik neigiamų dalykų išsakymui.

## „DŽIAUGSMO ALĖJA“



Įsivertinti veiklą emociškai.  
Išsakyti visus teigiamus veiklos aspektus.



10-30 žmonių.



Gana nemaža erdvė (geriausia šį metodą daryti lauke).



13 minučių (labai priklauso nuo grupės).



Dalyviai sustoja dviem eilėm vieni priešais kitus ir susikabinę rankomis padaro tunelį (alėją). Pora, stovinti viename tunelio gale greit susitaria dėl kurio nors dalyko, kuris veiklos metu jiems patiko ir tai garsiai rėkdami bėga pro tunelį. Išlindę pro tunelį, atsistoja kitame jo gale. Poros tą daro viena po kitos tol, kol visi teigiami aspektai yra išsakomi (išrėkiami).



Metodo nepatartina naudoti, jei nėra kuo pasidžiaugti.

## „GRUPĖS PIEŠINYS“



Reflektuoti įgytą patyrimą ir situaciją grupėje.



12-18 žmonių.



Didelis popieriaus lapas, markeriai, pieštukai, kreidelės, guašas, akvarelės.



10-15 min – individualiam piešimui;  
20-30 min – aptarimui.



Pirmąją dieną grupė gauna didelį lapą popieriaus, kuriame kiekvienas grupės narys turi pavaizduoti savo jausmus ir grupės situaciją. Kasdien piešinys pasipildo naujais vaizdais, nauja patirtimi. Kiekvieną kartą grupė, pripiešusi kažką naujo, aptaria piešinį:

- Koks bendras įspūdis?
- Ką mes piešėme?
- Kas buvo svarbu?
- Kas buvo sunku?
- Kur piešinyje yra grupės nariai?
- Kaip nauja piešinio dalis jungiasi su vakar dienos dalimi?
- Kuo šios dalys skiriasi?

### GALUTINĖ REFLEKSIJA:

- Koks bendras piešinio įspūdis?
- Ką mes veikėme per šias dienas ir ką nuveikėm?
- Kokį grupės proceso plėtojimąsi piešinyje galime įžvelgti?



Įsigilinus į tai, kokią vietą piešinyje užima atskiri grupės nariai, galima spręsti apie jų aktyvumą ir vaidmenis grupėje.

Grupės piešinys gali būti pildomas kasdien, pavyzdžiui, kiekvienos dienos darbo pradžioje arba pabaigus grupės darbą vakare. Grupės piešinys ypač tinka, kai grupė kartu praleidžia ilgesnį laiką.



## „LAGAMINAI“



Įvardyti ir apibendrinti įgytą patyrimą (įsivardyti svarbiausius dalykus, pamokas, išvadas, supratimus, atradimus, pasiekimus, iššūkius, likusius klausimus ir t. t.).



12-18 žmonių.



Dideli popieriaus lapai, rašymo priemonės.



20 min – individualiam rašymui;  
20 min – aptarimui (nebūtina).



Ant didelių popieriaus lapų nupiešiami lagaminai. Į juos dalyviai „sukrauna“ (surašo) viską, ką kiekvienas užsiėmimų metu įgijo, ką patyrė, suprato, ką kiekvienas išsineša ar išsiveža. Užrašius mintį, lagaminas siunčiamas toliau. Lagaminai keliauja ratu. Jų gali būti du ar net keletas, kad dalyviams nereikėtų taip ilgai laukti, kol tas pats lagaminas apkeliauja ratą. Baigus pildyti lagaminus, garsiai perskaitoma, kas juose surašyta.



Šis metodas tinka ir grupės proceso pradžioje arba viduryje. Tuomet į lagaminus galima „sukrauti“ tiek grupės narių patyrimą, tiek jų lūkesčius, ketinimus, tikslus – viską, ko dalyviai tikisi iš tolesnių grupės užsiėmimų.

Variantai:

Lagaminai tiesiog padėti ant grindų arba ant stalų, žmonės laisvai prieina ir užrašo svarbiausius dalykus į lagaminus.

Galima labiau struktūruoti, ir lagaminus daryti skirtingų tipų pagal tam tikrus aspektus, kuriuos svarbu įvardyti ir įsivertinti.

„Šlamštui“ išmesti galima nupiešti šiukšlių dėžę – į ją išmetami (surašomi) visi dalykai, kurių norima atsikratyti ir nesivežti namo.

## 4.14. ATISISVEIKINTI IR UŽBAIGTI GRUPĖS DARBĄ

Šiame skyrelyje aprašyti metodai skirti grupės narių pasirengimui išsiskirti, paskutinio taško padėjimui grupės gyvenime ir pasirengimui grįžti į „realybę“ (kasdienę veiklą). Pradėdami dirbti su grupe gana daug laiko skiriame siekdami „sukurti“ grupę. Grupė pasinėrusi į grupės procesą dažnai pamiršta apie „pasaulį už grupės ribų“. Šie metodai padeda užbaigti grupinį procesą, suvokti, kad jau tuoj įvyks grįžimas „namo“. Užbaigimas yra lygiai taip pat svarbus,

### „TU TAI PADARYSI“



Emociškai pasirengti grupės išsiskyrimui bei padrašinti imtis konkrečių veiksmų po užsiėmimų.



12-20 žmonių.



Nėra.



13 minučių.



Grupė stovi glaudžiu ratu. Kiekvienas turi uždėti savo kairę ranką sau ant pilvo, o dešinę ranką kaimynui iš dešinės ant juosmens.

Kiekvienas gali garsiai pasakyti bent po 1 norą (norai turi būti realūs, apie tai, ką žmogus toliau veiks gyvenime). Tai primena savotišką ritualą. Jis vyksta taip: kažkas sako savo norą, visi kartu giliai įkvepia ir iškvėpdami garsiai ir sutartinai ištaria „tu tai padarysi!“.

Svarbu, kad būtų tariama kiek galima vienu menu, kad jautųsi atgarsis.



Jei viskas teisingai atliekama, gali pradėti plūsti energija. Ji dažniausiai pasireiškia arba krizenimu, arba ašaromis. Tai ženklas, kad galima atsikabinti vieni nuo kitų ir procesą baigti.

## „ATSIŠVEIKINANTYS TAŠKAI“



Emociškai pasirengti grupės išsiskyrimui.



Neribojamas.



Nėra.



30 minučių.



Dalyviai juda pagal muziką. Kai muzika sustabdoma, visi sustingsta, išgirsta, ką reikia daryti ir tai padaro.

Impulsai atsisveikinimui:

- kuo greičiau ir daugiau žmonių paspausti rankas;
- atsitiktinai vienas kitam pamirskėti (poroje) ir lėtai tolti vienas nuo kito;
- kam nors atsisveikinant pabučiuoti ranką;
- visur ieškoti savo automobilio raktų arba kelionės bilieto;
- dar kartelį sustoti savo mėgiamoje vietoje mokymosi erdvėje;
- sustoti poromis imituojant pilotus ir vaidinti paskutinį pasiruošimą ir patikrinimą prieš skrydį;
- dar kartą greitai vienas kitam suteikti grįžtamąjį ryšį;
- tą, kuris nori dar pasilikti – pagarbiai „išmesti“ iš mokymosi erdvės;
- ką nors pamesti iš akių;

- bandyti vienas kitą sulaukyti;
- stengtis vienas kitą išstumti;
- tolti vienas nuo kito ir giliai kvėpuoti;
- trinti savo pėdsakus;
- kita.



Galima susigalvoti ir kitokių impulsų.

## „MURMESIUKAS“



Emociškai pasirengti grupės išsiskyrimui.  
Pasitikrinti, kaip vienas kitą grupės nariai girdi.



Mažiausiai 6 žmonės



Nėra.



Tiek, kiek gausis.



Grupė stovi glaudžiu ratu užsimerkus. Kai duodama komanda visi pradeda vienu metu pasakoti savo kaimynams iš kairės ir dešinės istoriją, kaip gi aš grįžau namo po seminaro, mokymų, stovyklos ir pan. Grupės vadovui palietus vieną iš dalyvių, pastarasis turi nutraukti pasakojimą ir stovėti tyliai. Jo abu kaimynai, jeigu jau negirdi pasakojimo, turi taip pat nutilti. Kaimynų kaimynai taip pat ir t. t. Vienas tikslų, kad grupė kuo greičiau išgirstų, kad kaimynas nekalba ir nutiltų.



Šį metodą galima naudoti ir ugdant aktyvų klausymąsi.  
Antras šio metodo lygis būtų, kad kiekvienas papasakoja, ką girdėjo kalbant savo kaimynus.

## „AŠ DABAR EINU, NES...“



Užbaigti darbą grupėje ir atsiveikinti.



Iki 25 žmonių.



Nėra.



30 minučių.



Grupė stovi glaudžiu ratu. Asmeniniai daiktai yra sutvarkyti taip, kad išėjus iš erdvės nereiktų į ją sugrįžti. Grupės vadovas paprašo dalyvių, kad kiekvienas jų susigalvotų pragmatiškų ir paprastų priežasčių, dėl ko jis dabar turi išeiti. Kas pasako (užbaigia sakinį), atsiveikina ir išeina bei daro tai, ką pasakė. Niekam nereikia duoti jokio atsakymo ar komentaro.



Grupės vadovas pradžioje praneša, kad savo sakinį užbaigs paskutinis ir tada taip pat išeis.  
Metodą galima daryti, pvz. po „Linksmosios tvarkytojos“.

## „LINKSMOJI TVARKYTOJA“



Užbaigti grupės darbą.



Iki 25 žmonių.



Nėra.



30 minučių.



Pakankamai garsiai grojant „groooooovinei“ muzikai visa grupė tvarko mokymosi aplinką, kad ji atrodytų tokia, kokia buvo pradžioje.



Palikti „neutralią“ aplinką yra daug lengviau nei išeiti iš jos, palikus joje daug asmeninių pėdsakų.

## „TRYS ŽODŽIAI PABAIGAI“



Emociškai pasirengti grupės išsiskyrimui.



Iki 30 žmonių.



Nėra.



30 minučių.



Grupė stovi ratu. Kiekvienas paeiliui pasako sakinį apie save, t. y. savo vardą ir dar tris žodžius, kuriuos kiti priima kaip paskutinius įspūdžius. Po pasisakymo gausiai plojama. (Jonas – tas, su dryžuotomis, kojineėmis; Gabrielė – esu nuostabi mergina; Zygfridas – nematomo fronto karys; ir t. t.)



Išsakomi žodžiai gali būti siejami su proceso įsivertinimu, išmokimais, atradimais, įspūdžiais, emocijomis ir t. t.

UŽRAŠAI

UŽRAŠAI



A series of 15 horizontal lines spanning the width of the page, providing a template for writing. The lines are evenly spaced and extend from the left margin to the right margin.



UŽRAŠAI

UŽRAŠAI



A series of 14 horizontal lines for writing, spanning the width of the page.





**UŽRAŠAI**

**UŽRAŠAI**



A series of 14 horizontal lines for writing, arranged in two columns of seven lines each. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page.

## 5. NAUDOTOS IR REKOMENDUOJAMOS LITERATŪROS SĄRAŠAS

AGJF Sachsen e.V. (Hrsg.) (2002). Ein/e kompetente/r Jugendarbeiter/in braucht....: Kompetenzprofil: Jugendarbeit, Chemnitz.

Berne, E. (1964). Games People Play: The Basic Handbook of Transactional Analysis. Ballantine Books, New York.

Butkienė, G. (1993). Mokykime bendradarbiauti. Lietuvos švietimo reformos gairės. Vilnius: Valstybinis leidybos centras.

Butkienė, G., Kepalaitė, A. (1996). Mokymasis ir asmenybės brendimas. Vilnius: Margi raštai.

Braun, M. Kursknacker. (1992). Ein Hand-werk-buch für die Ausbildung und Weiterbildung von Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern. Rottenburg-Stuttgart: Senn Druck Tettnang.

Candy, Philip C. (1990). How People Learn to Learn, Smith.

Cohn, R. (1976). Von der Psychoanalyse zn Themenzentrierten Interaktionellen Methode. Kleff Verlag, Stuttgart.

Covey, S. R. (2004). The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change. Free Press.

Covey, S. R. (2005). The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness. Free Press.

Černius, V. J. (1992). Mokytojo pagalbininkas. Kaunas: Littera Universitatis Vytauti Magni.

Deltuva, A. (1999). Asmenybės saviraiška ilgalaikėse jaunimo lyderių mokymo grupėse. Daktaro disertacijos santrauka. Socialiniai mokslai, psichologija (065), Vilniaus universitetas.

Erikson, E. H. (1968). Identity: youth and crisis. New York: Norton.

Foerster, von H. (2001). Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners. Gespräche für Skeptiker, 4. Aufl. Bonn.

Freire, P. (2000). Engiamųjų pedagogika. Kritinės sąmonės ugdymas. Tyto Alba.

Gailius, Ž. (1996). Jaunimo įtraukimo į visuomenės gyvenimą pedagoginiai aspektai. (Magistro tezės, Vytauto Didžiojo universitetas).

Gailius, Ž., Kučikas, A. (1997). Jaunimo veiklos reikšmė ir pedagoginiai principai. Jaunimo ugdymo(si) namai. Jaunimo veikla. Kas tai? Vilnius: Gera diena.

Gailius, Ž. (1998). Nepamokinės moksleivių ugdymo veiklos tyrimas. Taikomoji pedagogika. Kaunas: VDU Švietimo studijų centras.

Gailius, Ž. (2004). Jaunimo neformaliojo ugdymo samprata ir aktualijos. Kultūros aktualijos 2004/4.

Heron, J. (1999) The Complete Facilitator's Handbook, Kogan page.

Hoskins, B., Crick, R.D. (2008). Learning to Learn and Civic Compe-



tences: different currencies or two sides of the same coin? Report of the CRELL network of the European Commission, Torino.

Huczynski, A., Buchanan, D.A. (1997). Organizational Behaviour: Integrated Readings (The ORBIT series). Prentice Hall; 3 edition.

Huppertz, N., Schinzler, E. (1976). Grundfragen der Pädagogik. Eine Einführung für sozialpädagogische Berufe. München: Bardtschlag Verlag.

Yalom, I.D. (1985). The theory and practice of group psychotherapy. USA : Basic Books. A Division of Harper Collins Publishers.

Jaunimo neformalaus ugdymo darbo rinkai geros praktikos rekomendacijos (2001). Valstybinė jaunimo reikalų taryba.

Jaunimo politikos pagrindų įstatymas. Valstybės žinios, 2003-12-18, Nr. 119-5406.

Katzenbach, J. R., Smith D. K. (1992). The Wisdom of Teams. Harvard Business Press.

Keupp, H., u.a. (1999). Identitätskonstruktionen: Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Rowohlt's Enzyklopädie

Kolb, D.A. (1983). Experience as the Source of Learning and Development. Prentice Hall.

Kučikas, A., Malinauskas, A. (2008). Atviri centrai – jaunimo poreikiams. Jaunimo reikalų departamentas prie SADM.

Learning to learn – a key competence for all adults?! (2010), Projektas „Learning to learn“ <http://www.learning2learn.eu/>

Lietuvos švietimo koncepcija (1992). Vilnius: Lietuvos Respublikos Kultūros ir švietimo ministerijos leidybos centras.

Luckner, J. L., Nadler R. S. (1997). Processing the Experience: Enhancing and Generalizing Learning. Kendall/Hunt Publishing Company; 2 edition.

Malinauskas, A., Godvadas, P., Gailius, Ž. (2009). Socialinių įgūdžių formavimo programa; Konfliktų valdymo įgūdžių tobulinimo programa. Vilniaus arkivyskupijos Caritas projekto „Nuteistųjų ir grįžusiųjų iš įkalinimo įstaigų asmenų bei jų šeimos narių integracijos į darbo rinką modelio, priemonių, paslaugų sukūrimas ir įgyvendinimas“

Malinauskas, A. (2009). Atvirų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija. Jaunimo reikalų departamento prie SADM užsakymu. Patvirtinta Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2010 m. balandžio 7 d. įsakymu Nr. 2V-38 -(1.4)

Mewaldt, A., Gailius, Ž. (1997). Praktinis vadovas jaunimo lyderiams. Vilnius: Gera diena.

Neformaliojo ugdymo koncepcija. (Projektas, 2010 11 04) – Neformaliojo ugdymo darbo grupė, ŠMM.

Ofman, D. (1992). Core Qualities: Gateway to Human Resources, Scriptum.

Pokalbiai apie jaunimo neformalųjį ugdymą: JNU vakar šiandien poryt (2005). Lietuvos jaunimo neformalaus ugdymo asociacija.

Potencija + kompetencija = nauja dimensija. Ilgos trukmės moky-  
mo kursai jaunimo darbuotojams. Įvadinio seminaro protokolas,  
Anykščiai, 2002 03 24-29, LiJNA.

Praktinis vadovas Lietuvos nevyriausybinėms organizacijoms  
(1999). Nevyriausybių organizacijų informacijos ir paramos cen-  
tras.

Ragauskas, L. (2010). Learning to learn – coffee to facilitators of  
learning! Projektas „Learning to learn“, [http://www.learning2learn.  
eu/](http://www.learning2learn.eu/)

Rogers, C.R. (1961). On becoming a Person. Boston: Houghton Mif-  
flin.

Rogers, C.R. (1968). Interpersonal relationship, USA. Journal of Ap-  
plied Behavioral Science, 4.

Rogers, C.R. (1970). On Encounter Groups. USA: Harper & Row, Pub-  
lishers, Inc.

Rogers, C. R., Freiberg, H. J. (1993). Freedom to Learn (3rd edn.),  
New York: Merrill

Schmidt-Grunert, M. (2002). Soziale Arbeit mit Gruppen. Eine Ein-  
führung, 2. Aufl., Freiburg im Breisgau.

Schulz von Thun, F. (2001). Miteinander reden 1. Störungen und  
Klärungen, Sonderausgabe. Reinbek

Schulz von Thun, F (2001): Miteinander reden 3 – Das ‘innere Team’

und situationsgerechte Kommunikation. Reinbek.

Spiegel, von H. (2006). Methodisches Handeln in der Sozialen Ar-  
beit. 2. Auflage, München.

Stahl, A. (1993). Arbeitshilfe zur Grundausbildung ehrenamtlicher  
Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit. Kiel: Herausgegeben vom  
Landesjugendring Schleswig-Holstein e.V.

Taylor, M., Kloosterman, P. (2010). Handbook for facilitators. Learn-  
ing to learn in practice, projektas „Learning to learn“ [http://www.  
learning2learn.eu/](http://www.learning2learn.eu/)

T-kit No. 6 „Training Essentials“ (2002). Council of Europe and Euro-  
pean Commission, Council of Europe Publishing.

Valstybinė jaunimo politikos koncepcija (1996). Valstybės žinios,  
65.

Watzlawick, Paul (2001). Wie wirklich ist die Wirklichkeit? 27. Au-  
flage, München.

Zaleskienė, I. (1993). Papildomo ugdymo sistemos metmenys. Li-  
etuvos švietimo reformos gairės. Vilnius: Valstybinis leidybos cen-  
tras.

Žukauskienė, R. (1996). Raidos psichologija. Vilnius: Margi raštai.





VDU edukologijos magistras, konsultantas, mokymų vadovas, supervizorius.

Nuo 2007 m. darbuojasi konsultacinėje įmonėje „Kitokie projektai“.

Nuo 2010 m. Lietuvos profesinių santykių konsultantų (supervizorių) asociacijos pirmininkas.

Labiausiai didžiuojasi Europos Tarybos ir Europos Komisijos

Partnerystės programos „Advanced Training for Trainers in Europe“ diplomu (2001–2003) ir VDU–Miunsterio akademijos supervizoriaus diplomu (2005–2007).

Nuo 1996 m. intensyviai dirba jaunimo darbuotojų ir mokymų vadovų rengimo ir tobulinimosi programose. Įgyvendino mokymų projektus Austrijoje, Baltarusijoje, Belgijoje, Bosnijoje ir Hercegovinoje, Danijoje, Estijoje, Islandijoje, Ispanijoje, Latvijoje, Liuksemburge, Olandijoje, Prancūzijoje, Rusijoje, Švedijoje, Turkijoje, Ukrainoje, Vokietijoje.

Daug dirba su rusakalbais jaunimo darbuotojais.

Mėgstamiausios mokymų temos – neformalusis ugdymas, patirtinis mokymasis, tarpkultūrinis mokymasis.

Šiuo metu daugiausia laiko praleidžia vesdamas mokymus, susijusius su bendrųjų ir karjeros kompetencijų patirtiniu ugdymu kolegijų ir kitų aukštųjų mokyklų dėstytojams. Supervizuoja mokytojų grupes.

Pomėgiai: vaikų auginimas, rusiškas rokas, rusų literatūra, poezija, teatras, kinas, šunys, vanduo, draugai, gamta, muzika.

Neparašytų disertacijų temos:

Jaunimo įtraukimo į visuomenės gyvenimą pedagoginiai aspektai;

Budos mokymas ir neformalusis ugdymas;

Šunų dresūros pedagoginiai aspektai ir žmonių elgsenos ypatumai tikslinėse grupėse Vidurio ir Rytų Europos dimensijų kontekste;

Šunų elgsenos ir vaikų auklėjimo paradigmos Vidurio ir Rytų Europos dimensijų kontekste.

## ARTŪRAS MALINAUSKAS



Yra laisvasis Kauno gyventojas, nebijantis gyventi kitose vietose. Vyras ir dviejų dukrų tėtis.

Supervisorius (Miunsterio akademija, VDU), socialinis darbuotojas ir pedagogas su jaunimo darbuotojo specializacija (Drezdenas, Vokietija).

Nuo 2008 m. yra laisvai ir atsakingai kuriančios tarpžmogiškųjų santykių

profesionalų bendruomenės, konsultacinės įmonės „Kitokie projektai“, partneris. Dirba su žmonėmis ir jų grupėmis iš įvairių darbinių kontekstų juos konsultuodamas, vesdamas mokymus, seminarus, teikdamas supervizijas Lietuvoje ir už jos ribų.

Daug širdies dėjo, deda ir iki 45 metų dės, kad jaunimui geriau būtų. Mintimis, žodžiais ir darbais prisideda prie darbo su jaunimu srities tobulinimo.

Darbinė laikysena: kaip šachmatų žirgo – tiesi, klausiamoji, du į priekį – vienas į šoną, arba visai kitaip. Mėgstamas klausimas: „O kas sakė, kad bus lengva?“.

Pomėgiai: Šaudymas iš lanko, nes apie save; žongliravimas, nes apie gyvenimą.

Įkvėpėjas: Daniilas Charmsas

Džiaugiasi esantis:

Lietuvos profesinių santykių konsultantų (supervizorių) asociacijos narys, tarybos sekretorius.

Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacijos (LiNA) narys, buvęs valdybos narys;

Europos Komisijos programos „Veiklus jaunimas“ mokymų vadovas;

Žmogus, praktiškai padedantis įgyvendinti integruotą jaunimo politiką Lietuvoje, ypač atviro darbo su jaunimu klausimais ir rengiant jaunimo darbuotojus.



Sūnus, brolis, vyras, tėtis. Mokymų vadovas ir supervizorius.

Gimė ir gyvena Vilniuje. Dirba Lietuvoje ir už jos ribų. Darbinės kalbos – lietuvių, anglų ir rusų.

Mokymo ir konsultavimo sferoje veikia nuo 2003 metų.

Mėgsta dirbti temomis, susijusiomis su ugdymu santykiu tarp žmonių ir su pačiu savimi.

Gerai išmano neformaliojo bei patirtinio mokymosi gamtoje požiūrius ir metodus.

Tiki, kad asmeninis/grupinis iššūkis yra mokymąsi inicijuojanti priemonė.

Nemoko žmonių – provokuoja mokytis kiek įmanoma labiau savarankiškai (apie temą, apie save, apie kitus).

Nuo 2010 m. yra mokymų centro „Daugirdiškės“ įkūrėjas ir bendradarbis.

Nuo 2007 m. bendradarbiauja su Lietuvos jaunimo organizacijų taryba mokydamas ir konsultuodamas jaunimo organizacijų narius.

Nuo 2004 m. įsitraukė į Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacijos veiklas. Buvo nariu, administratoriumi, valdybos nariu ir valdybos pirmininku.

Nuo 2003 m. glaudžiai bendradarbiauja su Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra kurdamas ir įgyvendindamas įvairius mokymo kursus.

Nuo 2007 m. dirba su jaunimo darbuotojų, mokytojų, dėstytojų,

sporto trenerių neformaliojo ugdymo ir bendrųjų kompetencijų ugdymo temomis, konsultuoja jaunimo organizacijas ir regionines jaunimo reikalų tarybas, rengia mokymo vadovus.

Energijos semiasi iš kalnų, vėjo, pilnaverčio santykio su žmogumi ir „sunkių“ grupių.

Pomėgiai: spontaniškos kelionės, kaitavimas, snieglenčių sportas, stalo futbolas ir kitos sporto rūšys, muzika bei eksperimentavimas virtuvėje.





Kilęs iš Kuršėnų, ten 7 metus dirbęs su jaunimu, vykdamas vietines ir tarptautines veiklas, sukaupė esminę jaunimo darbuotojo patirtį, kuria vėliau pradėjo dalintis su kolegomis, pradėjęs vesti mokymus. Nuo 2002 m. aktyviai įsitraukė į Lietuvos neformaliojo ugdymo asociaciją (LiNA) ir prisidėjo plėtojant jaunimo neformaliojo ugdymo bei darbo su jaunimu sritį Lietuvoje. Šiuo

metu asociacijoje koordinuoja tarptautines veiklas bei narystes tarptautiniuose tinkluose.

Nuo 2003 metų pradėjo vesti mokymus jaunimui ir su jaunimu dirbantiems žmonėms visoje Europoje – nuo Ispanijos iki Suomijos, nuo Didžiosios Britanijos iki Gruzijos. Didžioji dalis mokymų buvo įgyvendinta ES neformaliojo ugdymo programų jaunimui rėmuose, bendradarbiaujant su Nacionalinėmis agentūromis, SALTO-YOUTH resursų centrais, Europos Komisija ir kitomis institucijomis. Nuo 2007 m. daug įkvėpimo ir patirčių semiasi dalyvaudamas Europinio tinklo UNIQUE veikloje.

Pastaruosiu metu daugiau orientuojasi į mokymus jaunimo darbuotojams, mokymų vadovams. Labiausiai mėgsta dirbti su neformaliojo ugdymo, tarpkultūrinio mokymosi, patirtinio mokymosi, mokymosi mokyti, jaunimo dalyvavimo temomis.

Įkvėpimo naujoms veikloms ir metodams semiasi iš savo vaikų, eksperimentuoti mėgstančių kolegų bei naktinių skrydžių. Didžiausi

pagalba – filmai, įvairių šalių klubinių kultūrų bei pirčių kultūrų tyrinėjimas.

Šiuo metu su šeima gyvena Vilniuje, augina tris vaikus. Kartu su kolegomis, mokymų vadovais, Daugirdiškių kaime yra įsteigęs mokymų centrą „Daugirdiškės“ ([www.daugirdiskes.lt](http://www.daugirdiskes.lt)).

Ž.Gailius, A. Malinauskas, D. Petkauskas, L. Ragauskas

**DARBO SU JAUNIMO GRUPĖMIS VADOVAS  
NEFORMALIOJO UGDYMO PRAKTIKA LIETUVOJE**

Viršelio nuotraukos autorė: Eglė Kryžanauskaitė  
Knygos dizainerė: Vaiva Kovieraitė

Išleido leidykla - spaustuvė "Firidas"  
A. Smetonos g. 5 -402 Vilnius

Tiražas - 1000 egz.



ISBN 978-609-429-024-4



---

El. leidinio versiją galite parsisiųsti iš [www.jtba.lt](http://www.jtba.lt), [www.jrd.lt](http://www.jrd.lt) bei [www.neformaliai.lt](http://www.neformaliai.lt).