

# Mokymosi kelionė

su

**Youthpass**



**SVEIKI,**

esu Žilvinas. Daugiau nei 10 metų dirbu su jaunimu - koordinuoju tarptautines programas ir esu vienas iš Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūros mokymo vadovų tinklo narių. Labiausiai mane žavi galimybė dalyvauti jaunų žmonių patirtinio mokymosi procese ir stebėti, kokios skirtingos gali būti jų mokymosi kelionės. Čia pabandžiau nupiešti kelias iš jų:•



Mokymasis patyrimo būdu yra ne tik iššūkis, bet ir... galimybė! Pavyzdžiui, asmenys, dalyvavę ES programų „Europos solidarumo korpusas“ ir „Erasmus+“ projektuose, gauna specialų „Youthpass“ pažymėjimą, tačiau ne visiems aišku, kam jis reikalingas.



Šiame leidinyje pamėginsiu paprastai ir aiškiai papasakoti apie neformaliojo ugdymo rezultatų pripažinimą naudojantis „Youthpass“.

Neformalus ugdymas jaunimui suteikia galimybę geriau pažinti save, suprasti aplinkinius, visuomenės normas. Mokantis neformaliai, formuojasi vertybės, atrandama mokymosi visą gyvenimą nauda.

Neformalaus ugdymo būdu besimokantysis **savanoriškai** dalyvauja daugiau ar mažiau struktūruotoje programoje, kuri visada turi aiškiai **apibrėžtus mokymosi tikslus**. Siekiant šių tikslų, atsakomybe dalijasi ugdymo programos kūrėjas ir besimokantysis.



Žygiuodami į kalnus alpinistai gali paklaidžioti, bet jie visuomet žino, kokio tikslo link juda. Taip yra ir neformaliajame ugdyme! Čia susiduriama ir su netikėtumais, ir su improvizacija, tačiau veikla veda link pagrindinių mokymosi tikslų, kurie suplanuojami kartu su besimokančiais. Nors iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, jog nėra didelio skirtumo, kas iškelia ugdymosi tikslus (mokiniai ar jų vadovas), tačiau, jei esate buvę paties suplanuotame žygyje su draugais ir ekskursijoje su gidu – turbūt galite suprasti, kuo tai skiriasi.

Tiesa, net jei visi žygeiviai ėjo tuo pačiu maršrutu, skirsis jų padarytos nuotraukos, dienoraščiai, kelionės įspūdžiai. **MOKYMAŠI, KAIP IR KELIONES, VISI IŠGYVENA SKIRTINGAI.**

Žygio metu vieni eina greitai, kiti - velka koją už kojos, yra užtikrintai bėgančių grupės priekyje, o dar kitiems patinka ramiai šnekučiuotis pačiame gale ir niekur neskubėti...

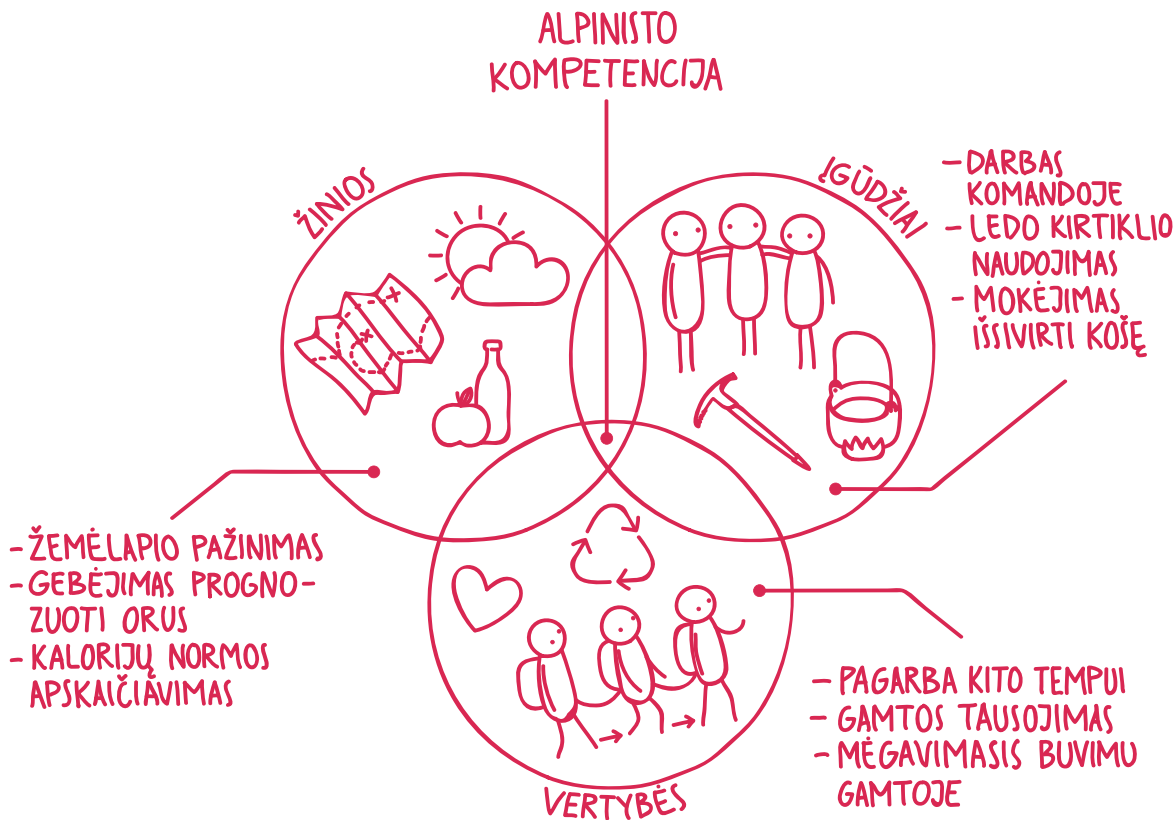
Tokie pat įvairūs gali būti ir mokymosi stiliai! Gebėjimas juos įžvelgti grupėje - didelė dovana, nes leidžia geriau suprasti savąjį.



Kokį mokymosi stilių jauni žmonės bepasirinktų, dalyvaudami neformaliojo ugdymo veiklose jie ne tik įgyja žinių bei tobulina praktinius įgūdžius, bet ir aktyviai bendrauja vieni su kitais. Taigi, neformalus ugdymas yra kognityvinis procesas, papildytas emocinio ir socialinio mokymosi komponentais. Ši kombinacija, kai susimaišo žinios, įgūdžiai, vertybės ir skirtingi požiūriai, veda prie atitinkamų kompetencijų formavimo(si), o jos **lemia tam tikrą elgesį.**

*O koks tavo  
mokymosi  
stilius?*

Pagalvokite, kokius  
žinių, įgūdžių ir vertybių  
reikia geram alpinistui?



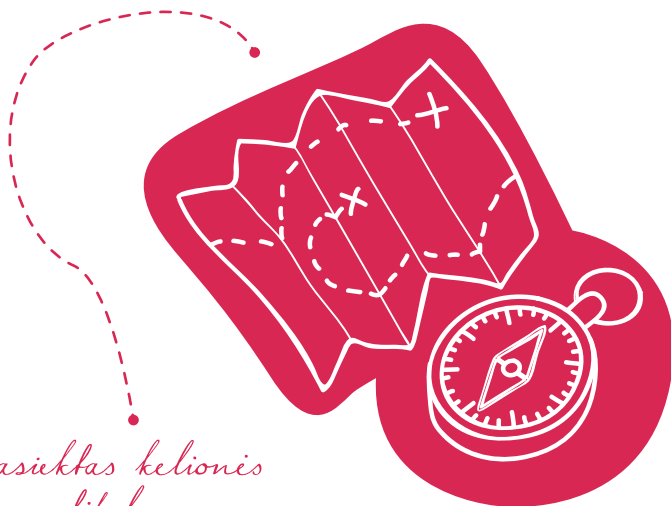
Įsivaizduokime, kad žmogus turi visus reikiamus įgūdžius ir žinias, bet buvimas gamtoje jam neteikia malonumo. Gal ir galima tokį žmogų vadinti alpinistu, bet kyla abejonių, ar jis išvis eis į žygį.

Taigi, galvodami apie jaunimo neformalųjį ugdymą, turime prisiminti, kad pagrindinis tikslas yra asmens kompetencijų ugdymas, tam, kad vėliau jis galėtų ir **norėtų** veikti savarankiškai.

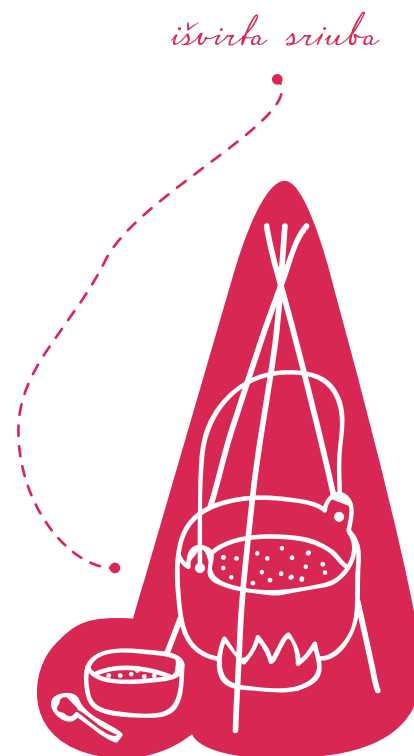
**FORMALUS** ugdymo metu mokytojas, norėdamas suprasti, ar moksleiviai išmoko tai, kas buvo suplanuota, egzaminuoja jų gebėjimus.

**NEFORMALUS** ugdymo metu yra sudaroma galimybė tiems, kurie mokosi, patiems stebėti ir įvertinti savo pokytį. Tiesa, gali būti susiduriama su problema, jog mokymosi procesas dažnai vyksta tarsi nepastebimai, daug apie jį negalvojant, todėl sunku aiškiai suprasti, kada ir ko pavyko išmokti.

Jei paklaustumė pirmą kartą į žygįėjusių žmonių, ko jie išmoko, greičiausiai jie atsakytų kažkaip taip:



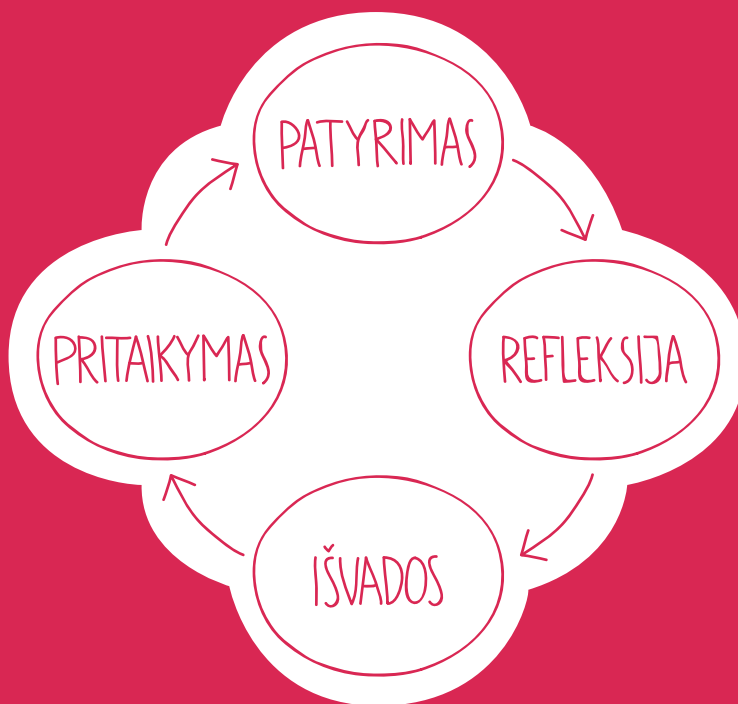
*pasiektas kelionės  
tikslas*



*išvirta sriuba*

Dažnai mokymąsi galime pastebėti ir neklausę, pavyzdžiui, **iš elgesio pokyčių.**

Taigi, norint padėti jaunimui pamatyti pokytį, vertėtų imti pavyzdį iš žygeivių – sudaryti galimybę **pastebėti, ko nemokėjo** prieš tai, **ką moka dabar**, ir **paskatinti pritaikyti tai, ką išmoko**, naujose situacijose.



„O kaip tu supranti, kad kažka išmokai?“



# AUSTĖJA

Austėja yra moksleivė, Jaunimo Europos komandos narė, Pakruojo savivaldybės jaunimo tarybos narė

Austėją Makarevičiūtę iš Linkuvos kalbinau norėdamas, kad ji pasidalintų savo patirtimi – kaip suprato apie savo pokytį jaunimo mainų metu.



Labas, Austėja! Gal gali papasakoti, apie ką buvo tavo „Erasmus+“ jaunimo mainai?



Labas! Jaunimo mainų „MythBusters“, vykusių Tytuvėnuose, tema - pabėgėliai ir jų integracija visuomenėje. Tai buvo pirmoji mano patirtis tarptautiniame projekte, kuri pavertė mane atviresne skirtingoms kultūroms, suteikė pasitikėjimo savimi ir suvokimą apie atsakomybę už socialinius veiksmus, vykstančius pasaulyje.





Kaip tu planavai mokymąsi projekto metu? Ką patartum jaunimui, kuris ketina vykti į jaunimo mainus pirmą kartą: kaip susiplanuoti mokymąsi, išsikelti tinkamus tikslus?



Nesu žmogus, kuris labai kruopščiai veda savo mokymosi planą. Dažniausiai, vykdamą į mokymus, pirmiausia pagalvoju apie tai, ko dar nemoku ir kokios yra mano silpnosios pusės, o tik tada išsikeliu tikslus. Nemanau, kad yra viena formulė, tinkanti planuoti savo mokymąsi. Suvokimas, ko nori išmokti, ateina per dalyvavimą skirtingose veiklose. Tiems, kurie į jaunimo mainus vyksta pirmą kartą, galiu patarti pasinerti į visas veiklas šimtu procentu, o ypač į tas, kurios jus verstų peržengti savo pačių susikurtas ribas. Kelkite klausimus ne tik vadovams ir dalyviams, bet ir sau pačiam!



Kaip tu supratai, kad kažką tikrai išmokai jaunimo mainų metu?



Kai kuriuos dalykus supratau jau mainų metu, bet iš esmės supratimas atėjo ilgainiui, kai, stabtelėjus reflektuoti savo veiksmus, pastebėjau pasikeitusį mąstymą, požiūrį ar poelgius tam tikrose situacijose.



Turbūt vienas sunkiausių procesų yra suteikti vardą tam, ką išmokai. Gal galėtum pasidalinti savo praktika, kaip tau pavyksta rasti pavadinimus, įsivardinti įžvalgas?



Stengiuosi kovoti su šia problema. Manau, kad svarbiausia - nuolat kelti sau klausimus. Verta tiesiog imti ir rašyti tai, kas galvoje – net jei tai būtų ir paprastas dienos atpasakojimas be rimtesnių įžvalgų. Atsakymai kyla iš klausimų.



Kitaip sakant, tu kalbi apie rašytinę refleksiją – peržvelgimą to, kas įvyko, nevertinant, lyg per atstumą. Kartais tenka susidurti su jaunimo nuomone, kad refleksija yra nuobodžioji mokymosi proceso dalis, nes daug smagiau aktyviai veikti, įgyvendinti įvairius metodus. Ką manai tu?



Man labai patinka dienos pabaigoje sustoti ir ją įvertinti. Refleksija yra vienas laukiamiausių etapų, padedančių nurimti ir susidėlioti mintis, kurių mainų programose būna ypač daug. Mano nuomone, refleksija, kai vadovas be įvado leidžia dalyviams tiesiog papasakoti, kaip jaučiamės, yra mažiausiai prasminga. Po įspūdžių pilnos dienos, reikalingos tam tikros nuorodos ar užuominos, kurios padėtų suprasti savo mintis. Labai padeda kortelių su skirtingais paveikslėliais metodus, kurio metu yra pasirenkamos iliustracijos, labiausiai atspindinčios mintis ir savijautą.

Austėjos atsakymas patvirtina, kad jei užduosime labai platų klausimą: „Ką šiandien išmokai?“, galime sulaukti labai ilgo atsakymo (kad ir visos dienos atpasakojimo!) arba ypač trumpų atsakymų – „daug visko“, „nieko“. Tai labai priklauso nuo dalyvio ankstesnių patirčių refleksijose, gebėjimo atpažinti mokymosi situacijas ir įvardinti savo įžvalgas.

Einančių į žygį dvidešimtą kartą mokymosi procesas yra kitoks nei tų, kurie eina į jį pirmąsyk – taip pat yra ir su mokymusi projektų metu. Įprastai pirmosios patirtys yra labai ryškios (pvz.: tampa drąsiau bendrauti užsienio kalba, įveikiamas kalbos barjeras), o vėliau jos blėsta – todėl svarbu skatinti jaunimą pastebėti ir mažesnius pokyčius. Kaip tai padaryti? Itin svarbu kruopščiai planuoti refleksiją – dalyviams vertėtų pateikti sąrašą klausimų, į kuriuos atsakinėdami jie galėtų lengviau atpažinti mokymosi situacijas. Pavyzdžiui, žygeivių dienos aptarimo planas galėtų atrodyti maždaug taip:



... taip galėtumėme sulaukti daug konkretesnių atsakymų.

# BENDRIEJI GEBĖJIMAI.

Kas už jų slypi?

LABAS

## • Raštingumas

- Gebėjimas pateikti informaciją, reikšti mintis ir jausmus raštu bei žodžiu
- Gebėjimas bendrauti verbaline kalba

HELLO

## • Daugiakalbiškumas

- Gebėjimas pagal savo poreikius reikšti mintis, jausmus bei suprasti kitus, kalbančius užsienio kalbomis.
- Teigiamas požiūris į kultūrinius skirtumus ir daugiakultūriškumą
- Domėjimasis kalbomis ir tarpkultūrine komunikacija.

$2+2=4$

## • Gebėjimai matematikos, mokslo, technologijų ir inžinerijos srityse (STEM)

- Gebėjimas ir noras taikyti matematinius modelius, sprendžiant kasdienes iššūkius ir problemas
- Gebėjimas ir noras pasitelkti mokslo žinias, kalbant apie mus supantį pasaulį, formuluojant klausimus ir darant įrodymais grįstas išvadas.



## • Skaitmeninis raštingumas

- Gebėjimas laisvai ir kritiškai naudotis technologijomis
- Bazinis kompiuterinis ir medijų raštingumas
- Atvirumas naujovėms
- Supratimas apie intelektinę nuosavybę, saugumą internete

## • **Asmeninio, socialinio tobulėjimo ir mokymosi mokytis kompetencija**

- Savo mokymosi proceso organizavimas
- Gebėjimas įveikti kliūtis, toleruoti neapibrėžtas situacijas
- Gebėjimas savarankiškai įsivertinti mokymosi rezultatus
- Gebėjimas tinkamai bendrauti su draugais, artimaisiais ir kolegomis
- Gebėjimas rasti bendrą kalbą su skirtingais žmonėmis
- Gebėjimas konstruktyviai spręsti konfliktus



## • **Pilietiškumas**

- Žinios apie tai, kas vyksta savame kaime, mieste, šalyje, Europoje ir pasaulyje
- Demokratijos ir pilietinių teisių supratimas
- Aktyvus dalyvavimas pilietiniame gyvenime



## • **Iniciatyvumas ir verslumas**

- Gebėjimas imtis iniciatyvos ir paversti idėjas veiksmais, kurie sukuria vertę kitiems
- Buvimas kūrybingu ir inovatyviu
- Nebijojimas rizikuoti
- Gebėjimas spręsti problemas



## • **Kultūrinis sąmoningumas ir raiška**

- Kūrybiškos idėjų, patirčių ir emocijų raiškos svarbos suvokimas
- Domėjimasis skirtingomis medijomis, muzika, scenos menais, literatūra ir vaizduojamaisiais menais

Refleksijos metu patariama naudotis mąstymo apie mokymąsi planu, kuris padeda aiškiau suprasti, kuria linkme galvoti. To plano dalis galėtų būti – „The European Reference Framework on Key Competences for Lifelong Learning“ identifikuotos 8 esminės kompetencijos, kurias paeiliui apmąstęs jaunas žmogus galėtų lengviau ir efektyviau įvertinti savo pokytį.

8 kompetencijos, aprašomos „Youthpass“, galėtų būti kaip universali valiuta, kurią pasitelkę jauni žmonės kurtų savo ateitį bendradarbiaudami. Tai galėtų palengvinti diskusiją tarp eilinių individų ir sprendimų priėmėjų, darbdavių, švietimo paslaugų tiekėjų. Juk kalbėti visiems suprantama kalba labai svarbu!





Austėja, ar projekto metu naudojote 8-ių mokymosi visą gyvenimą kompetencijų modelį? Jei taip, gal gali papasakoti kaip?



Taip, naudojome. Pirmąją projekto dieną buvome supažindinti su pagrindinėmis kompetencijomis, kurias padeda atskleisti „Youthpass“. Gavome asmeninius dienoraščius, lydėjusius mus visą mokymosi laiką. Juose buvo pateikti platesni paaiškinimai apie kompetencijas ir įvairios užduotys (pavyzdžiui, nupiešti, kaip jaučiuosi šiandien, atsakyti į klausimus apie projekto veiklą, trumpai aprašyti dieną, parašyti draugui laišką). Dienoraščius pildyti galėjome kiekvienam patogiausiu metu – prieš miegą, po grupinių refleksijų, pertraukų metu. Mainų programos pabaigoje gavome prieigą prie internetinės „Youthpass“ svetainės, kurioje beliko apibendrinti savo dienoraščių įrašus ir apibūdinti įgytas kompetencijas.



Minėjai, kad projekto metu reguliariai apmąstydavote savo mokymąsi. Tačiau juk ne visi jauni žmonės lengvai nusėdi vienoje vietoje – tikėtina, jog kai kam toks mąstymas ir rašymas gali prailgti. Kaip buvo tavo grupėje?

*ir ne tik jauni*



Nors dauguma dalyvių dienoraščio formos refleksiją priėmė kaip labai įdomų ir naudingą metodą, buvo tokių, kurie dienoraščius paliko stalčiuose ir mieliau pasikloviė grupinėmis refleksijomis, o paskutinėmis dienomis konsultavosi su vadovais, ir vis tiek sėkmingai užpildė „Youthpass“. Nutarėme, kad dienoraščiuose pateiktos skirtingos užduotys leidžia kiekvienam savarankiškai pasirinkti tinkamiausią įsivertinimo būdą, o bendrumo jausmas, jog kiekvienas rašo savo mokymosi dienoraštį, paskatina neatsilikti. Mano manymu, asmeninė refleksija yra viena svarbiausių projekto dalių, padedanti suvokti ne tik tikrąją mainų programos esmę, bet ir patį save. Laikas, skirtas dienoraščiams pildyti, dar labiau nei grupinė refleksija kvietė pažvelgti į save ir sudėti paskutinius dienos taškus ant „i“. Tik, manau, kad, technologijoms žengiant į priekį, daugelis jaunų žmonių yra labiau pratę savo jausmus reikšti kompiuterio klaviatūra, šypsenėlėmis, todėl toks refleksijos metodas galėtų turėti ir kompiuterinę versiją.

Gali pasirodyti, jog dalyviai tarpusavyje lengvai įsivardija, ką išmoko, tačiau dažniausiai vakaro refleksijų metu jie tiesiog kalbasi apie tai, kaip praėjo diena, ką nuveikė ir ne visada geba aiškiai išskirti, ką naudingo sužinojo, suprato ir kur galėtų tai pritaikyti. **Apibendrinant, kartais mes darome klaidingą prielaidą, jog žmonės patys žino, kaip reflektuoti, tačiau iš tikrųjų jiems reikia nemažai pagalbos.** Refleksija jauname amžiuje gali būti nelengvas iššūkis: pirmiausia - dėl to, kad abstraktus mąstymas paauglystėje dar tik formuojasi, antra - refleksijos įgūdis išugdomas tik jį lavinant, t. y. dažnai ir įvairiais būdais reflektuojant. Tam daug įtakos turi ir auklėjimas, pavyzdžiui, daug lemia tai, daug lemia tai, ar kasdienybėje tėvai kalbasi su vaikais apie jausmus, ar dažnai yra klausama vaiko nuomonės apie skirtingus reiškinius. O ir šiaip, jaunam žmogui gali būti sunku nusėdėti vietoje ir diskutuoti – juk ne visi tokie kaip Austėja!

Galvodamas apie visa tai, prisiminiau apie „Erasmus+“ jaunimo srities projektų įgyvendintojus regioniniu lygmeniu konsultuojančią Sonatą iš Šiaulių. Sonata turi daugiau nei 10 metų darbo su jaunimu patirtį, todėl pamaniau, kad galbūt ji galėtų patarti, kaip padėti jaunimui reflektuoti.



Labas, Sonata, gal gali papasakoti, ką tu darai, kad refleksija būtų besimokančiojo atsakomybė, jo paties kontroliuojamas procesas, tačiau tuo pačiu ir padėtum jam nepasiklysti?



Sveikas. Jaunimo mainų metu gali būti nelengva kokybiškai atlikti refleksiją, ypač jeigu grupėje daug žmonių, kurie savo neformalaus ugdymosi pasiekimus įsivertina pirmą kartą. Todėl, mano manymu, yra labai svarbu tinkamai suformuluoti refleksijos metu užduodamus klausimus. Nėra vieno visiems tinkamo refleksijos atlikimo varianto, svarbu stengtis kuo geriau pažinti ir suprasti grupę ar asmenybę, su kuria yra dirbama. Gal vieniems kalbėjimas bus tinkamiausia išraiškos priemonė, o kitiems – rašymas, piešimas, judesys ar kt. Todėl pradžioje svarbiausia skirti pakankamai laiko ir energijos išbandyti skirtingus būdus ar priemones ir atrasti tam laikui bei vietai tinkamiausią variantą.



# SONATA

Sonata yra Šiaulių Didždvario gimnazijos veiklos stebėsenos poskyrio vedėja.



Kaip manai, kokių sąlygų reikia, kad galėtų vykti refleksija?



Manau, reikia skirti pakankamai laiko: pirmiausia apmąstymui to, kas įvyko, po to suvokimui, ko buvo išmokta konkrečioje situacijoje, ir galiausia planavimui, kas bus daroma toliau su įgyta patirtimi ar žiniomis.



Galvodamas apie refleksiją neformalaus ugdymo kontekste, pirmiausia mąstau apie laisvą ir nevertinamą procesą – tokį, kuriame mokinys asmeniškai dalijasi savo įžvalgomis, pasakoja, ką realiai suprato, ar kaip iš tiesų jaučiasi, o ne bando nuspėti, ką turėjo išmokti. Deja, formalaus švietimo kontekste refleksija dažnai būna suvokiama kitaip – yra tekę matyti, kaip dėstytojas paprašė studentus „parefleksuoti“ ir vėliau už tai surašė pažymius tiems, kurie „pataikė“.



Sonata, žinau, kad savo darbe su jaunimu naudoji „Youthpass“. Gal gali papasakoti, kaip tą darai, kas pasiteisina, kokių klaidų geriau nekartoti?



„Youthpass“ metodiką vertinu kaip vieną efektyviausių, patogiausių įrankių tobulinamoms, įgyjamoms kompetencijoms įsivertinti. Tai dokumentas, kuriame pateikiama pagrindinė informacija apie projektą, kuriame dalyvavo jaunuolis, ir apibrėžiamos kompetencijos, kurias projekto metu jaunuolis įgijo ar patobulino. **Vienintelė su „Youthpass“ susijusi klaida, kurią galima padaryti – tai jo nenaudoti arba naudoti epizodiškai.** Darbe su tarptautiniais savanoriais reguliarius įsivertinimo susitikimai tarp savanorio ir mentoriaus bei savanorio ir kuratoriaus yra vienas iš projekto sėkmės garantų. Jie užtikrina ne tik savanorio tobulinamų kompetencijų, bet ir mokymosi planavimo, įgyvendinimo procesų monitoringą.




Kuo „Youthpass“ naudingas tau, kaip žmogui, dirbančiam su jaunimu?



Tai yra labai aiški, suprantama ir detalai aprašyta metodika, kuria lengva naudotis ir planuojant ugdymosi procesą, ir jį įsivertinant. Naudoju „Youthpass“ jau 10 metų, labai džiaugiuosi, kad per tiek laiko jis išliko beveik nepasikeitęs.

## MIGLĖ

Miglė yra personalo vadovė aukštųjų technologijų įmonėje, lazerių srityje.



Tiesa, net ir supratęs, ko išmokta, laukia kitas iššūkis – gebėti apie tai papasakoti kitiems. Šis gebėjimas svarbus, jei tikimasi įgytų kompetencijų pripažinimo – siekiama, kad projektų dalyvių tėvai irgi suprastų, jog jų vaikas mokėsi, o ne tik gerai praleido laiką, finansuotojai į jaunimo mainus nežiūrėtų kaip ir pramoginę vasaros stovyklą, o darbdaviai suvoktų projektuose įgytą patirtį kaip konkurencingumo darbo rinkoje ženklą. Šia tema pakalbinau Miglę, kuri dirba personalo vadove lazerinių technologijų įmonėje – siekiau, jog ji pasidalintų mintimis apie tai, ko ieško darbdaviai ir kuo „Youthpass“ šioje situacijoje galėtų pasitarnauti.



Labas, Mige! „Erasmus+“ programos dalyviai savo kompetencijas aprašo naudodamiesi 8-ių mokymosi visą gyvenimą kompetencijų modeliu. Kaip manai, kuo svarbu toks aprašymas? Nemažai projekto dalyvių nustemba, kad kompetencijas jie turi aprašyti patys: to nedaro mokymų vadovas ar projekto koordinatorius. Dirbantiems su jaunimu tai yra įprasta praktika – juk besimokantysis yra savo mokymosi proceso šeimininkas, todėl jis geriausiai žino, ką išmoko ir gali tiksliai aprašyti. Tačiau ką apie tai mano darbdaviai, kaip jie žiūri į pirmu asmeniu parašytą sertifikatą?



Sveikas. Man, kaip darbdaviui, atrankos metu labai svarbu ne tik už ką savo ankstesniuose darbuose asmuo buvo atsakingas, bet ir ką nuveikė, ko išmoko. Deja, dauguma jaunų žmonių vis dar sunkiai geba pristatyti savo turimą patirtį. Kuo sklandžiau kandidatas geba papasakoti, ko jis savo ankstesniuose darbuose, projektuose ar studijose išmoko, kokias kompetencijas išsiugdė, kaip jos gali būti naudingos naujajame darbe – tuo didesnė tikimybė gauti norimą darbą. Manau, „Erasmus+“ naudojamas kompetencijų modelis gali būti labai naudingas savirefleksijai – vertinant savo mokymosi progresą, įsivardinant išmokimus – ir po kurio laiko pasitarnauti kaip suvestinė, priminimas, kas tame projekte vyko. Apibendrinant, svarbu ne pats dokumentas, sertifikatas ir koku asmeniu jis parašytas, bet gebėjimas trumpai perteikti savo patirtį kitam asmeniui.



Man gana dažnai tenka susidurti su tuo, kad jauni žmonės sako, jog „Erasmus+“ projekto metu įgijo neįkainojamos patirties, tačiau jiems sunku apie ją papasakoti kitiems. Jie mano, kad projekte nedalyvavę vis tiek to nesupras. Be abejonės, „Youthpass‘u“ neperduosi visko, ką patyrei, bet ką tu patartum tokiems žmonėms, nuo ko pradėti, kaip formuluoti?



Pirma – skirti laiko patirties įsivertinimui ir išmokimų įsivardinimui. Šiuo atveju „Youthpass“ kompetencijų modelis gali būti puiki pagalbinė priemonė. Antra – prieš siunčiant savo CV į norimą kompaniją, pasitreniruoti darbo pokalbį saugioje aplinkoje – su savo draugais, artimaisiais – nes nuo tos akimirkos, kai išsiunčiate savo CV, turite būti pasiruošęs telefoniniam pokalbiui, kurio metu gali būti teirujamasi apie jūsų turimą patirtį. Trečia – dėl formulavimo – kalbėti per pasiekimų prizmę: aš išmokau, sužinojau, padariau. Ir pagalvoti, kiek tam laiko skyrėte, ką konkrečiai darėte, kuo jūsų turima patirtis gali būti naudinga darbo vietoje, į kurią pretenduojate.



Jei „Erasmus+“ projektas buvo gyvenimą keičianti patirtis, tikrai sunku apie ją papasakoti dviem sakiniais. Tai ką daryti? Ką tu patartum jaunam žmogui – kaip įsivardinti išmokimus, kokius žodžius pasirinkti?



Jeigu pirmoji vieta, kur bandysite papasakoti apie gyvenimą keičiančią patirtį keliais sakiniais, bus darbo pokalbis – gali būti labai sunku. Reikia atlikti namų darbus prieš tai. Skirti laiko refleksijai ir išmokimų įsivardinimui, išsigryninimui, kas svarbiausia. Raktas, ką akcentuoti CV ar darbo pokalbio metu, slepiasi skelbime, įmonės tinklapyje, pažįstamų, kurie ten dirba ar anksčiau dirbo, atsiliepimuose apie poziciją. Darbo paieška yra darbas (jeigu norima eiti ne bet kur, o kryptingai) ir tam reikia skirti dėmesio bei laiko.



Dažnai būna, kad mokymų dalyviai sako: „Mokymų metu išmokau kalbėti angliškai“. Tuomet aš suklūstu, nes galbūt jie labiau pasitiki savimi kalbėdami užsienio kalba, galbūt išmoko naujų frazių, tačiau kalbos per savaitę trukusius mainus tikrai neišmoko. Gal turi minčių, kaip pasimatuoti, kiek ko išmokai?



Konkrečiai imant tavo pavyzdį apie anglų kalbą – išsigryninti padėtų keli klausimai: koks buvo mano anglų kalbos lygis prieš ir po mokymų (kalbėjimas, klausymas (supratimas), rašymas – įsivertinti gali padėti „EuroPass“ CV taikomas kalbos lygių aprašymas). Taip pat, kaip ir sakai, pagalvojimas, ko konkrečiai aš išmokau, pavyzdžiui, kalbu labiau pasitikėdamas savimi, praplėčiau savo žodyną ir t.t. Taigi rekomenduočiau išskaidyti išmokimą į mažesnes dalis.  
*Kompetencijas dar galima lukštenti kaip kofę svogūną: galvoti apie tai, kokių žinių įgijau, kokius įgūdžius išsiugdžiau, kaip tai pakeitė mano požiūrį, ką supratau apie save.*



## Pavyzdys

Savanorystės metu moksleivius mokiau anglų kalbos → Per visą savanorystės laikotarpį pavadžiau 300 akademinų valandų anglų kalbos pamokų 5-12 kl. moksleiviams. Pamokos buvo individualios ir grupinės, jose taikiau įvairius interaktyvius mokymo metodus. Tai man davė <...>, kas galėtų būti pritaikoma šiame darbe.

### ŽINIŲ LYGMUO

- PRAPLEČIAU SAVO ANGLŲ KALBOS ŽODYNĄ,
- IŠMOKAU NAUJŲ FRAZIŲ.



### ĮGŪDŽIŲ LYGMUO

- IŠMOKAU PRAVESTI UŽSIĖMIMĄ ANGLŲ KALBA.

### NUOSTATŲ LYGMUO

- DRAŠIAU JAUČIUOSI TARPTAUTINĖSE GRUPĖSE,
- LABIAU PASITIKIU SAVIMI.



Kalbant plačiau – apie jauno žmogaus jėgimą į darbo rinką – tavo nuomone, kokį vaidmenį šiame procese atlieka „Youthpass“?



„Youthpass“ gali būti įrankis, padedantis išsiskirti tikslus (ko noriu išmokti), įsivertinti mokymosi progresą (ką jau išmokau, kaip man sekasi, kuriame taške esu), ir pabaigoje - struktūruoti patirtį (įsivardyti išmokimus). Visa tai labai svarbu ir pažangiose verslo kompanijose – kur ugdant darbuotojų kompetencijas svarbius vaidmenis atlieka praktika, refleksija ir grįžtamasis ryšys. Apskritai, gebėjimas skaidyti dideles užduotis į mažesnes ir fiksuoti savo progresą yra labai reikalingas judant didelių tikslų link.



Gana dažnai tenka susidurti su nuomone, kad tarptautinio projekto patirtį verta įtraukti į CV – kad į tai atsižvelgia darbdaviai. Kaip yra iš tikrųjų, kiek tai vertinama? Beje, ar užtenka tai paminėti savo CV, ar vertėtų plačiau aprašyti, kokia buvo ši patirtis, motyvaciniame laiške? O gal geriau tai palikti atrankos pokalbiui? Viena vertus, nesinori užversti potencialaus darbdavio informacija, kita vertus, norisi pademonstruoti kompetenciją, kurios jis ieško.



Smagu, kad vis daugiau jaunų žmonių pamini savanorystės patirtį, įgyvendintus projektus gyvenimo aprašymuose. „Youthpass“ daugiau sutinkamas „LinkedIn“ platformoje nei kaip priedas prie CV. Taip pat pastebiu tendenciją, kad personalo specialistai ar vadovai, kurie priima sprendimus dėl atrenkamo darbuotojo, linkę daug palankiau vertinti savanorystės ar tarptautinių projektų patirtį, jeigu patys buvo su tuo susidūrę. Be abejo, jiems paaiškinti, ką ten veikei, yra daug lengviau. Gera žinia ta, kad tokių vadovų organizacijose yra vis daugiau.



Taip norėtusi, kad kiekvienas darbdavys turėtų neformaliojo ugdymo patirties – jiems būtų daug lengviau suprasti, ką tokio ugdymosi metu galima išmokti. Tačiau, kol norai nesutampa su realybe, būtina ieškoti būdų, kaip su neformaliojo ugdymu nesusidūrusiems papasakoti apie šio proceso naudą. Juk tiems, kurie niekada nėra kopę į kalnus, gali atrodyti keista, kodėl žmonės ten kopia nepaisydami sunkumų.

Kai paklausiau vieno pažįstamo alpinisto, kodėl jis eina į kalnus, šis tik nusijuokė ir atsakė: „Nes kitaip negaliu“. Yra galimybė, kad, uždavus analogišką klausimą jums: „Kodėl dirbate su jaunimu?“ – atsakymas būtų toks pats kaip alpinisto. Tačiau, ar kada susimąstėte :

### ● **kaip atrodytų Lietuva, jei Jūs nedirbtumėte su jaunimu?**

### ● **kokią naudą teikia darbas su jaunimu ir kam?**

Kiek žmonių, tiek ir atsakymų, tačiau labai tikėtina, kad pagalvojote apie darbo su jaunimu kuriamą socialinę, politinę, ekonominę vertę arba asmeninę naudą. Tikėtina, kad manote, jog darbas su jaunimu kuria didelę vertę jauniems žmonėms ir visuomenei.

Tiesa, tenka girdėti, kad darbas su jaunimu nėra deramai pripažįstamas ir finansuojamas vietos lygmeniu – didžioji dalis su jaunimu dirbančių organizacijų dar tik kuria strategijas, kaip padėti darbo su jaunimu vertę atrasti kitiems sektoriams. Gera žinia, kad nuo 2018 m. stojantiems į Lietuvos aukštąsias mokyklas, bakalauro studijų programas, už ilgalaikę savanorystę pridedami 0,25 balo\* – atsiranda pripažinimas švietimo sektoriuje. O kokia situacija versle, paklausiau Miglės:

*\* Papildoma balo dalis suteikiama tik atlikusiems ne trumpesnę nei 3 mėnesių veiklą ir savanoriavusiems tarptautiniu mastu pagal programas „Erasmus+“ ar „Europos solidarumo korpusas“ bei turintiems „Youthpass“ sertifikatą (jį išduoda Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūros finansuotų projektų vykdytojai); arba savanoriavusiems nacionaliniu mastu projektuose „Jaunimo savanoriška tarnyba“, „Atrask save“ bei turintiems ilgalaikės savanoriškos veiklos pažymėjimą (jį išduoda Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos).*



Migle, jaunimo darbuotojai dažnai kalba, kad neformalus ugdymas nėra deramai pripažįstamas. Ką partartum organizacijoms, kurios norėtų padėti kitiems sektoriams atrasti darbo su jaunimu vertę?



Man sunku pakomentuoti, nes aš su tuo nepripažinimu per savo darbinę praktiką versle nesusidūriau. Susidurti teko tik su jaunimo organizacijų uždaramu, negebėjimu papasakoti apie save skaičių ir kompetencijų kalba, veikimu uždarame sociume (daugiausiai tarp kitų jaunimo organizacijų), maitinant save prielaidomis, kad verslas jų nesupranta. Teko sutikti daugybę jaunų žmonių, veikiančių nuostabius dalykus jaunimo organizacijose, iš kurių tikrai nemenka dalis verslo atstovų turėtų daug ko pasimokyti. Požiūris „mes patys sau *faini*“ nepadedą, reikėtų didesnio veiklų viešinimo, bendrų projektų su kitais sektoriais, bendros iniciatyvinės erdvės ir panašiai.


Miglės nuomone darbas su jaunimu dažnai vyksta „savame burbule“.

Kaip manote, galbūt kruopščiai užpildyti „Youthpass“ sertifikatai galėtų būti beveik nieko projekto įgyvendintojams nekainuojančios žinutės, nuolat pasiekiančios darbdavius?





Nuo 2007 m., kai atsirado „Youthpass“, jau išduota **daugiau nei 1 milijonas pažymėjimų** ir kasmet šis skaičius auga vis sparčiau.

Tai, kokią jie turės praktinę naudą, priklauso ir nuo mūsų – jaunimo sektoriaus – pagalbos bei patarimų. Todėl paklausiau trijų savo pašnekovių, kaip padėti jaunimui kokybiškai užpildyti „Youthpass“? 



MIGLĖS PASIŪLYMAS

## MOKYMOŠI GAMYKLA



### TIKSLAI

- Palaikyti tęstinę refleksiją projekto metu.
- Padidinti asmeninių ir grupinių mokymosi procesų suvokimą.
- Įvardinti ir užfiksuoti mokymosi rezultatus, kai jie yra pasiekiami.



### GRUPĖ

- Bet kokia



### REIKĖS

- Tuščia siena
- Žymekliai
- Lipnūs lapeliai
- Lipni juosta
- Plakatai

**Papildomai:** medžiagos kūrybai ir fotoaparato



### TRUKMĖ

- 30–45 min. per dieną
- 2 val. baigiamajai sesijai

Supažindinkite dalyvius su „gamyklos“ metafora. Gamyklos produktas yra mokymasis projekto metu.

Ant sienos pakabinkite plakatus su šiomis antraštėmis ir klausimais:

- 1) Ingredientai** – ką asmeniškai įdėjai į mokymosi procesą?
- 2) Aparatai** – kokiomis sąlygomis vyko tavo mokymasis?
- 3) Darbuotojai** – ar buvo įsitraukę ir kiti dalyviai?
- 4) Produktas** – ko išmokai ir iš ko sprendi, kad išmokai?
- 5) Operatorius** – kaip jauteisi veiklos metu (kokios buvo emocijos)?
- 6) Rinkodara ir pardavimai** – kokia yra tavo mokymosi vertė? Kur galėsi panaudoti įgytą patirtį?

Projekto pradžioje parodykite dalyviams plakatus ant sienos ir paaiškinkite, kad čia yra erdvė kasdieniams pamąstymams apie mokymąsi. Jaunimo mainų ar mokymų metu, kiekvienos dienos pabaigoje, suteikite dalyviams 30–45 minutes apmąstyti ant sienos esančius klausimus. Tuo pačiu metu paskatinkite juos pasitelkti „gamyklą“ kaip refleksijos įrankį kiekvienai dienai pabaigti ir pasiūlykite jiems užrašyti ar iliustruoti mokymosi procesą taip, kaip jiems atrodo geriau.

Paskutinę veiklos dieną skirkite dvi valandas, kad dalyviai galėtų peržvelgti užrašus/ piešinius ir užpildyti „Youthpass“ sertifikato kompetencijų aprašymo dalį. Sesiją galite pradėti pristatydami „Youthpass“ istoriją ir sampratą, taip pat 8 esmines kompetencijas, kurias paeiliui apmąstęs jaunas žmogus galėtų lengviau ir efektyviau įvertinti savo pokytį.

Kiekvienai kompetencijai aprašyti jie gali naudoti skirtingus kiekvieno plakato elementus. Dalyviai gali susiburti į mažas grupes ir padėti vieni kitiems įvardyti mokymosi rezultatus, žvelgdami į plakatų sieną.



- Koks buvo tavo „gamyklos“ procesas?
- Kaip sekėsi apibūdinti mokymosi procesą žodžiais? Buvo lengva ar sunku?
- Kaip parduotumėte savo „gamyklos produktą“?
- Kaip ateityje pasitelktumėte įgytą patirtį ir tai, ko išmokote?



- Galite pritaikyti šį metodą asmenims su regėjimo sutrikimais, pasitelkę kompiuterius arba garso įrašymo įrangą.
- Galite naudoti kitas metaforas, priklausomai nuo jūsų veiklos temos arba tikslinės grupės (pvz.: maisto ruošimas, buriavimas, sportas ir t.t.).
- Sekite grupės mokymosi poreikius ir procesus. Koordinatorius gali naudoti informaciją iš „gamyklos“, kad padėtų dalyviams mokytis.
- Tarpinio vertinimo metu gali būti pravartu pereflektuoti apie iki tol vykusių mokymosi procesą ir atitinkamai adaptuoti būsimas veiklas.



AUSTĖJOS PASIŪLYMAS

## MANO SIMBOLIS



### TIKSLAI

- Atpažinti išmokimus ir juos apibūdinti.
- Įvertinti mokymosi procesą.
- Rasti asmeninį įkvėpimo šaltinį, kuris padėtų besimokančiajam įsitraukti į veiklą.



### GRUPĖ

- Daugiausia 30 asmenų



### REIKĖS

- Gamta ☺



### TRUKMĖ

- 80 min

Kiekvieno dalyvio prašoma rasti objektą, kuris atspindi jo mokymosi procesą ir rezultatus. Dalyviai objektų gali ieškoti vietoje, kurioje vyksta mokymasis (sodyboje, mokymų centre, aplinkui esančioje gamtoje). Paprašykite dalyvių grįžti su objektais po 20-ies minučių. Visiems sugrįžus, dalyviai paėiliui pristato tai, ką atsinešė, ir paaiškina atsinešto simbolio ryšį su mokymosi procesu bei mokymosi rezultatais.



Šis metodas puikiai tinka norint apibendrinti vykusią veiklą. Svarbu nepateikti per daug aptarimo klausimų ir leisti visiems pasisakyti. Klausimų pavyzdžiai:

- Kodėl pasirinkau šį simbolį?
- Kaip mano simbolis susijęs mano mokymusi?
- Ar mano simbolis atspindi mokymosi rezultatus, o gal yra mokymosi proceso dalis?
- Kuo aš, kaip besimokantysis, panašus į šį simbolį?



- Darbas su objektais ir simboliais tinka labai įvairioms grupėms, nes kiekvienas gali rinktis juos pagal savo norus, poreikius ir gebėjimus.
- Ypatingą dėmesį reikėtų skirti simbolių pristatymo metu, kad kiekvienas, nesvarbu, kokie būtų jo/jos kalbiniai gebėjimai, galėtų pasidalinti mintimis.
- Paprastai dalyviai simbolių ieško gamtoje, nes pasivaikščiojimas joje nuramina, padeda susikaupti, galima trumpam „išeiti iš grupės“ ir apmąstyti mokymąsi. Jei galimybės išeiti į gamtą nėra, galite dalyviams pateikti mažų žaisliukų ar atvirukų, kad jie rastų sau tinkantį. Galima pažerti konstruktoriaus detalių ir dalyviai patys sukurs savo simbolį.
- Metodą galite naudoti kelis kartus, pavyzdžiui, vykstant kasdienei savi-refleksijai. Dalyviai gali įklijuoti savo simbolius į dienoraščius arba padėti ant popieriaus lapo. Vėliau juos visus galima naudoti galutinio mokymosi įvertinimo metu.



- Kartais dalyviai pasakoja daugiau apie patį simbolį nei apie tai, ką jis simbolizuoja. Priminkite dalyviams, kad šis pratimas yra skirtas įsigilinti į mokymosi procesą, o simbolis yra tik pagalbinė priemonė tikslui pasiekti.
- Šis pratimas yra puiki proga surinkti dalyvių atsiliepimus apie mokymosi kursą, jei jis yra įgyvendinamas jų pabaigoje.



SONATOS PASIŪLYMAS

## MOKYMO SI DIENORAŠTIS



### TIKSLAI

- Pasižymėti jau išmokus dalykus.
- Apibūdinti savo išmokimus žodžiais.
- Apmąstyti savo mokymosi procesą.



### GRUPĖ

- Bet kokia



### REIKĖS

- Užrašų knygelė arba dienoraštis kiekvienam dalyviui.



### TRUKMĖ

- Įvairi

Mokymosi dienoraštis gali būti rašomas ir naudojamas įvairiausiais būdais. Pagrindinis tikslas, kurio yra siekiama - suteikti mokymų dalyviams galimybę išreikšti mokymosi procesą žodžiais. Didžiausia dienoraščio rašymo vertė yra tai, kad rašant galima ramiai pasėdėti, apmąstyti savo patirtį – šis procesas padeda įsisąmoninti dalykus, kurių išmokta.

Kitas privalumas – dienoraščio rašymas leidžia atsigręžti į buvusias patirtis ir kilusias mintis. Tai yra geras būdas prisiminti, ką mokaisi. Mokymosi dienoraštis gali būti pildomas kasdien, kas savaitę arba tam tikromis progomis. Bet kokiu atveju geriausia pildyti nustatytu „ritmu“.

Mokymosi dienoraščiais gali būti dailios užrašų knygelės ar segtuvai, kuriuos padovanosite dalyviams projekto pradžioje. Dalyviai gali nešiotis dienoraščius su savimi veiklų metu, naudoti juos užrašams – ir vėliau remtis tais užrašais kalbėdamiesi su kitais projekto dalyviais.

Taip pat galima pasiūlyti mokymų dalyviams rašyti elektroninį dienoraštį – tarsi tinklaraštį (blog'ą). Jis gali būti slaptas, su nedideliu kviestinių skaitytojų ratu arba viešas, jei norisi savo mokymusi dalintis su visu pasauliu.

Projekto metu palikite dalyviams laiko dienoraščio pildymui ir sukurkite tam tinkamą aplinką. Pavyzdžiui, minčių apie mokymąsi užrašymui galėtumėte skirti pusvalandį kiekvienos mokymų dienos pabaigoje. Pristatydami užduotį dalyviams, paaiškinkite individualios refleksijos svarbą.



- Projekto dalyviai su ribotais kalbiniais gebėjimais ar mokymosi sutrikimais gali išreikšti save kitais būdais – piešdami, kurdami koliažus, fotografuodami, ir t.t.
- Jaunuoliai su regėjimo sutrikimais gali pasitelkti elektronines priemones, padedančias užrašyti ir perskaityti savo mintis apie mokymosi procesą.
- Ši veikla gali būti pritaikyta beveik bet kokiomis sąlygomis. Ją galima išversti į skirtingas kalbas, jos pagrindu sukurti aplikaciją mobiliam telefonui arba tinklaraštį.



- Suteikite dalyviams laiko ir medžiagos dienoraščių personalizavimui (pvz.: leiskite rinktis iš skirtingų spalvų, tipų ir papuošimų). Tuomet dienoraščiai tampa asmeniniais įrankiais, be to, juos lengviau atskirti.
- Pasiūlykite dalyviams klausimus, nuo kurių geriausia pradėti reflektuoti, ir įklijuokite juos į kiekvieno dienoraščio pirmąjį puslapį.
- Paraginkite dalyvius pasitelkti dienoraščius aptarimų su kitais metu.
- Taip pat galite pasiūlyti grupinę refleksiją, kai dalyviai reflektuoja mokymosi procesą poromis arba mažomis grupelėmis. Dienoraščiuose šiuo atveju gali būti pasižymimos mintys, kurias norima išreikšti grupei.

Labas,

aš - tavo asmeninis mokymosi dienoraštis. Būtinai tau tarnausiu! Mano tikslas - paremti tave ir padėti užfiksuoti viską, ko išmoksi šio projekto metu.

Kaip pasinaudoti mano pagalba, teks spręsti pačiam(-iai). Gali konspektuoti, piešti, įklijuoti tau įdomius paveikslėlius, užsirašyti pamąstymus, dalintis mintimis ir išvaizdomis.

Žinau, kad kartais gali būti nelengva reflektuoti ir nuspręsti, ką užrašyti į mokymosi dienoraštį. Tokiu atveju gali pabandyti užbaigti šiuos sakinius:

-> Šiandien atradau...

-> Labar jau suprantu, kad...

-> Labiau pasitikiu savimi dėl...

-> Ir tada man toptelėjo, kad...

-> Man kilo klausimas, kaip...

-> Reikėtų labiau išsiginčyti ir...

O galbūt norėtum pareflekтуoti savo paties mokymosi procesą ir save, kaip besimokantįjį?

-> Man atrodo, kad geriausiai mokausi, kai...

-> Jaučiuosi užsidedęs mokytis, kai...

-> Patį sau apsunkinu mokymosi procesą, kai...

-> Miti padeda man mokytis, jeigu...

-> Padedu kitiems mokytis, darydamas...

-> Štai ko išmokau apie mokymąsi...

Didžiausios sėkmės!

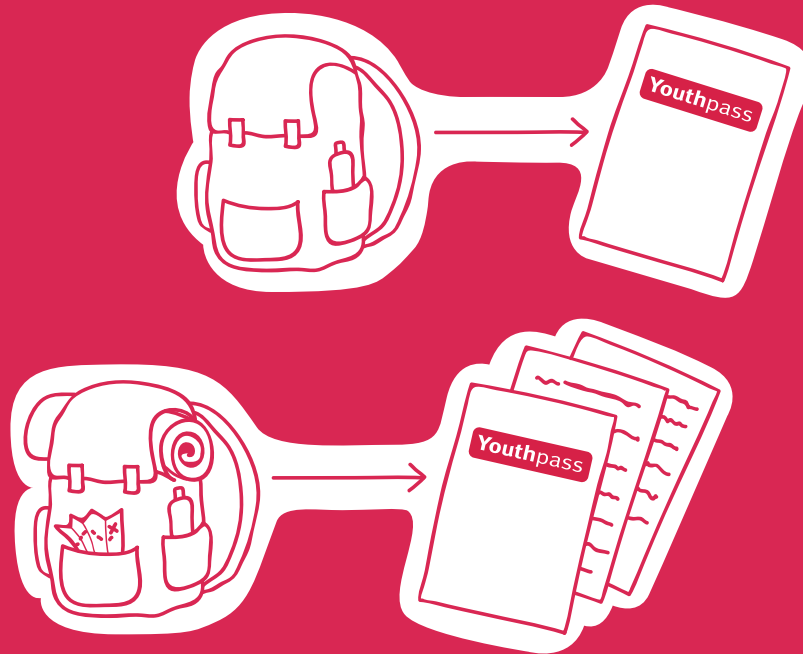


Tikiuosi, šis leidinys padėjo iš arčiau susipažinti su mokymosi visą gyvenimą procesu ir būdais skatinti jo pripažinimą. Ačiū visiems, padėjusiems jį parengti. Daugiau nuorodų apie „Youthpass“ naudojimą rasite [www.youthpass.eu](http://www.youthpass.eu)

Rekomenduotus metodus galima rasti ir anglų kalba leidinyje „Youthpass Unfolded“<sup>2</sup>. Ačiū visai „Youthpass“ komandai, leidusiai pasinaudoti jų ilgamečiu darbu ir išversti 3 metodus į lietuvių kalbą.

Gerų mokymosi žygių!  
Nuoširdžiai

**ŽILVINAS**



Leidinį parengė Žilvinas Mažeikis.

Išleista VŠĮ „Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūros“ užsakymu 2018 m., finansuojama pagal Europos Sąjungos programą „Erasmus+“.

Vizualinis sprendimas – Marker Heroes.



1. - <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/>

2. - <https://www.youthpass.eu/en/publications/youthpass-unfolded/>