



Demokratiško darbo su jaunimu strategijos planavimas

*Jaunimo darbo vadovas skirtas skatinti
demokratiją ir kovą su diskriminacija*

Leidimo duomenys

Rytų Europos atviros ribos

Koordinavimas:

AGJF Sachsen e.V.

Turinys → MUT –
Rassismusprävention. Demokratiebildung
in Jugendarbeit und angrenzenden
Arbeitsfeldern

Administracija → Uferlos - Kampagne
zur Aktivierung der Internationalen
Jugendarbeit im Freistaat Sachsen

Partneriai:

A.D.E.L. (Slovakija)
Active Youth (Lietuva)
Dobra Wola (Lenkija)
ICRP (Vengrija)
Right Challenge (Portugalija)
Walk together (Bulgarija)

Leidėjas → AGJF Sachsen e. V.

Strategische Partnerschaft „Eastern Europe Open Boundaries“
Neefestraße 82
09119 Chemnitz

www.agjf-sachsen.de

Maketo dizainas → Mathias Engert (www.cmykey.de)

Nuotraukos → Partneriai, www.pixabay.com , Mathias Engert

Redagavimas → Romy Nowak

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuer-
mittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten
des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



STAATSMINISTERIUM
FÜR SOZIALES UND
VERBRAUCHERSCHUTZ



Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration



Erasmus+

Ši projektą finansuoja Europos
komisija per „Erasmus+“ programą.

Priežastys skaityti šią brošiūrą:

- Esate jaunimo darbuotojas.
- Jaunas žmones skatinate atsisakyti nedemokratinio požiūrio.
- Norite išspręsti nedemokratinio požiūrio problemas, tačiau nežinote, nuo ko pradėti.
- Jūs jau bandote spręsti jaunų žmonių problemas, susijusias su diskriminacija, homofobija, rasizmu ir kitomis, tačiau nemanote, jog sėkmingai.
- Norite sužinoti apie sėkmingą strateginį planavimą ir kaip jį taikyti darbe su jaunimu.
- Norite sužinoti, kas yra loginis modelis ir kaip jis gali padėti įvertinti pedagoginę veiklą
- Jūs norite profesionaliai nustatyti pedagoginius tikslus ir sužinoti, ko reikia, kad jie būtų pasiekiami.
- Klausiate savęs, ar jūsų demokratinio darbo su jaunimu turinys ir metodai atitinka darbo kontekstą ir ar yra priimtini jauniems žmonėms, su kuriais dirbate.

Turinys

Strateginė partnerystė „Atviros Rytų Europos sienos“	6
Dalyvaujančios organizacijos	7
Jaunimo darbo strateginis planavimas.....	13
Loginis modelis - strateginio planavimo ir įsivertinimo priemonė	15
1 etapas: pradinė situacijos analizė	17
2 etapas: tikslų nustatymas	19
3 žingsnis: veiklos ir situacijų sudarymas	21
4 žingsnis: Rezultatų analizė	25

DRAFT

Strateginė partnerystė „Atviros Rytų Europos sienos“

Pagrindinis šio projekto tikslas yra prisidėti prie jaunimo darbo kokybės gerinimo rasizmo ir smurto srityje, antidemokratinio, nacionalistinio ir populistinio jaunimo požiūrio keitimo. Didelis dėmesys yra skiriamas Rytų Europos šalims. Taip pat vienas iš tikslų yra stiprinti organizacijų, kurios skatina demokratiją, kovoja su rasizmu ir dešiniuoju populizmu, darbą. Tai bus daroma kuriant ir įgyvendinant priemones, kurios skirtos kovoti prieš rasizmą, netoleranciją, seksizmą ar homofobiją. Šios naujoviškos priemonės, kurios bus kuriamos projekto metu, yra skirtos jaunimo darbo organizavimo ir jo specialistų kokybės ir profesionalumo stiprinimui.

Septynių šalių atstovaujama partnerių grupė, turinti patirties šioje srityje, parengė medžiagą, skirtą kvalifikacijos procesams ir individualiam veiklos planavimui. Profesionalus gidas yra reikalingas jaunimo darbuotojams, kurie nori skatinti demokratinį supratimą ir kovoti su rasizmu, homofobija, seksizmu ir kitokia diskriminacija. Toks gidas leidžia lengviau suprasti savo tikslinių grupių koncepsiją. Nors ši medžiaga yra skirta kelti jaunimo darbuotojų kvalifikaciją, tačiau ji taip pat suteikia informaciją, skirtą gerų projektų organizavimui.

Naujoviškas konceptualios medžiagos pagrindinis bruožas yra tai, kad jis nenustato jokių esminių gairių ar taisyklių edukacijos procesui. Tikslas yra užtikrinti, jog jaunimo darbuotojai suprastų, jog rasizmas ar kita netolerancijos forma gali vykti bet kuriuo metu ir visur, kur veikia suinteresuotų asmenų interesai.

Dalyvaujančios organizacijos

AGJF Sachsen e.V. yra skiečio principu veikianti Škotijos jaunimo organizacija, kuri vykdo mokymus, konferencijas, mainų programas ir konsultacijas profesionalams. Jau daugiau nei 10 metų ši organizacija aktyviai dalyvauja kuriant demokratinį jaunimo darbą ir padeda spręsti rasizmo ir diskriminacijos klausimus.

Asociacija **Aktyvus jaunimas** yra ne pelno siekianti organizacija, įkurta Kaune. Ji vienija jaunos lietuvius, kurie dirba savanoriškai, siekiant palengvinti kultūrų dialogą ir stiprinti Europos jaunimo kompetencijas.

A.D.E.L. Slovakia – organizacija, kuri ne tik aktyviai veikia jaunimo ir suaugusiųjų švietimo srityje, bet taip pat yra įvairių projektų partnerė Slovakijoje ir užsienyje. Šios organizacijos veiklos ir projektai yra vykdomi ir vietos, ir tarptautiniu lygmeniu. A.D.E.L. organizuoja jaunimo mainus, mokymus, seminarus, konferencijas ir įvairias tarptautinių organizacijų simuliacijas.

Dobra Wola yra Lenkijos asociacija, kurios pagrindinis tikslas yra remti jaunos žmones ir vaikus, ypač iš neturtingų šeimų, ir kovoti už jų teises. Jie ypač koncentruojasi į Baltarusijos pokyčius ir stengiasi padėti baltarusams, gyvenantiems ne tik Lenkijoje, bet ir Baltarusijoje.

Kultūrinių santykių politikos institutas (ICRP) yra nevyriausybinių ir ne pelno siekianti organizacija, skatinanti švietimą ir viešas diskusijas apie kultūrinių santykių politiką. Pagrindinis dėmesys šioje organizacijoje yra skiriamas pasauliniam kultūrų dialogui, tarptautinių žmogaus teisių skatinimui ir apsaugai, kultūrų įvairovės pripažinimui ir religinių bei mažumų klausimams.

RIGHTCHALLENGE yra nevyriausybinių organizacija, kurios tikslas - skatinti švietimą, kultūrą ir sportą kaip socialinės įtraukties ir lygių galimybių priemonę Portugalijoje.

Asociacija **WalkTogether** siūlo aukštos kokybės neformalųjį švietimą suaugusiems ir jaunimui, apimančį tris pagrindines neformaliojo ugdymo sritis: socialinis-kultūrinis (populiarus) švietimas, ugdymas asmeniniam tobulėjimui ir profesiniam mokymui. Ši nevyriausybinių organizacija yra įkurta darbuotojų, norinčių prisidėti prie atsakingos, kvalifikuotos ir sąmoningos visuomenės kūrimo Bulgarijoje.

Emancipacija Europos jaunimo darbe

Antidemokratinis ir niekinantis žmogiškumą požiūris sukelia problemas Europos visuomenei, ypač jaunimo darbuotojams. Tokių krizių skaičius auga visame pasaulyje. Tai ypač pastebima politikoje ir tarptautiniuose konfliktuose, nes antidemokratiškas požiūris daro didelę įtaką vietos santykiams. Įdomu yra tai, jog nors ir dabar debatų metu yra diskutuojama apie priverstinę migraciją ir visuomenės pokyčius, kuriuos ji sukėlė, tačiau debatai buvo išrasti siekiant įgyvendinti konservatyvius, autoritarinius ir rasistinius rinkos tikslus.¹ Būtent dėl konkurencijos keitėsi visuomenės santykiai. To pasekoje nacionalizmas, pabrėžiantis nacionalinius interesus ir žmogaus teises, įgijo įtaką visoje Europoje.²

Nors ypač svarbu staigiai reaguoti į neseniai įvykusius įvykius, tačiau būtina nuolat plėtoti strateginį planą tam tikrom kolektinėms ir visuomenės situacijoms. Šiame kontekste jaunimo darbas nėra pagrindinis problemos sprendimas, tačiau gali būti jo dalis. Jaunimo darbas taip pat praktikuoja demokratinį mokymą, kuriame lygybė ir pagarba gali būti skatinama nepriklausomai nuo kilmės, odos spalvos ar lyties. Būtent dėl to jaunimo darbas gali pasiūlyti ne tik demokratijos, bet ir žmogaus teisių ugdymą.³

Nors šie jaunimo darbo aspektai paprastai yra nepakankamai įvertinti, šios srities specialistai dažnai susiduria su kovos su rasizmu ir tolimųjų dešiniųjų požiūrių poreikiu. Ypač krizių metu darbas su jaunimu turėtų pasiūlyti greitas ir plataus masto intervencijas. Būtent čia yra matoma dilema. Žmonės jaunimo darbuotojus dažnai laiko ugnegesiais, kurie sprendžia visas problemas, tačiau tuo pat metu abejoja jų veiksmingumu, paremtu ankstesniais demokratinės veiklos ir visuomenės tinkamumo rodikliais.

Atsižvelgiant į aukščiau aprašytas aplinkybes, šis vadovas buvo sukurtas su tikslu padėti rimtai atsižvelgti į jaunimo darbą ir apsvarstyti jaunimo darbo savybes bei jo, kaip socialinės ir demokratinės pedagoginės profesijos, vaidmenį. Darbas su jaunimu yra dalis emancipacinės struktūros, kuri yra pagrįsta pagarbomis auklėjimu ir kritiniu politiniu švietimu.⁴ Tai yra pagrindinė viešojo švietimo norma, siekianti narių politinio brandumo.



Šis dokumentas buvo sukurtas MUT. Jis skirtas pažangiam mokymui, konsultavimui ir strategijos kūrimui. Jį padėjo sukurti prof. Albert Scherr ir AGJF Sachsen valdyba.

Norite prisidėti prie mūsų ?

Daugiau sužinokite čia:

<https://agjf-sachsen.de/unterstuetzungsseite.html>

1 see Demirovic, Alex (2010): Bildung und Gesellschaftskritik. Zur Produktion kritischen Wissens. In: Lösch, Bettina/Thimmel, Andreas (Hg.) Kritische politische Bildung. Ein Handbuch. Schwalbach/TS., S.147

2 see Scherr, Albert (2009): Nationalismus, Kulturrassismus und Fremdenfeindlichkeit als Resonanzboden einer Politik der Ausgrenzung und Unterordnung. In: Komitee für Grundrechte und Demokratie (Hrsg.): Jenseits der Menschenrechte. Die europäische Flüchtlings- und Migrationspolitik. Münster, S.196-211

3 See Scherr, Albert (2018): Jugendarbeit als Menschenrechtsbildung? In: deutsche jugend, H.6, S.250-256

4 See Ahlheim, Klaus/Ahlheim, Rose (2018): Autonomie Statt Gehorsam: Zu einer Erziehung nach Ausschwitz. Ulm, S.36

1. Kaip ir kiti socialiniai renginiai, Chemnicas rasistiniams ir smurto incidentams vietos bendruomenėse atliks svarbų vaidmenį daugelio jaunų žmonių gyvenime ir jiems siūlys tam tikrą požiūrį. **Jaunimo darbuotojai privalo atvirai kalbėti apie šias temas, palaikydami demokratines idėjas.**
2. **Nacionalistai mano, jog yra ant slenksčio nuo nacionalinio perversmo/nuvertimo.** Kaip ir visos fundamentalistinės ideologijos, ši palaiko pilietinio karo sąlygas ir kontrolės praradimą visuomenėje, taip siekiant pareikšti politinius reikalavimus. **Jie nėra pilietinių diskusijų ir demokratijos šalininkai.** Jų veiksmai yra strateginiai ir vadovaujami emocijų, tokių kaip baimė ir patirtis gyvenant nepritekliuje.
3. **Neonaciai, naciai chuliganai ir kiti žmonės, dalyvaujantys fašistinėse struktūrose ir nacionalistinėse pajėgose, niekada nebuvo ir negali būti tikslinė jaunimo darbo grupė.** Neįmanoma pakeisti jų ideologijos jaunimo darbo dėka. Be to, vienas iš fašizmo palaikytojų tikslų yra panaudoti jaunimo darbą saviems tikslams. Dėl šios priežasties matomas didelis diferenciacijos poreikis. Priešingu atveju, atvirai komunikacijai bus pakenkta, o švietimas uždraustas kai kuriems asmenims. Švietimas gali būti grindžiamas tik profesiniais santykiais ir turi būti įtrauktas į kolektyvo sukurtas pedagogines sąjungas.
4. **Jaunimo darbas nesuteikia greitų sprendimų.** Neteisinga sekti žmonių norus, kurie reikalauja, jog jaunimo darbas išspręstų tam tikrą situaciją. Varginanti patirtis ir jaunimo darbo nuvertinimas Saksonijoje neturėtų lemti jo rezultatų pervertinimo. Vietiniai partneriai ir demokratijos skatinimo ekspertai turėtų būti įtraukti į strateginio jaunimo darbo strateginių intervencijų kūrimą ir planavimą.
5. Iš ekstremizmo teorijos nukreipti sumažinimai, siūlantys „kairę prieš dešinę“, neatitinka šioje srityje dirbančių specialistų analizės ir demokratinio įsipareigojimo prieš rasistinius ir nacionalistinius judėjimus. **Jaunimo darbuotojai nėra savivaldybės politikos skatintojai.** Šia nuomone pagrįstos sąvokos nesuteikia utopinių sąlygų demokratijos skatinimui. **Jaunimo darbas, galintis kritiškai analizuoti aplinkybes, yra kritinis švietimas.**
6. **Darbas su jaunimu, kaip kritinis švietimas, turi bendrą reikalavimą.** Jis gali atspindėti individualias problemines sritis visuomeniniuose santykiuose. Būtent dėl to jauniems žmonėms jis gali pasiūlyti naujas galimybes. Tai lemia, jog esami galios ir atskirties mechanizmai yra vaizduojami kritiškai.
7. Socialinės struktūros, kurias formuoja rinka ir hierarchiniai konfliktai, jaunų žmonių gyvenimuose sukelia krizę ir verčia juos jaustis atstumtais. **Jaunimo darbo paskirtis yra kovoti su šiomis patirtimis ir nuraminti jaunimą.**
8. Kasdienės patirtys formuoja mūsų elgseną ir reagavimą į tam tikrus dalykus. Egzistuojančios jaunų žmonių baimės ir patirtys privalo būti vertinamos rimtai. Deja, atstumimo patirtis negali įrodyti žmonių teisių neegzistavimo ar žiaurių veiksmų, kuriuos vykdo jauni žmonės. Nors dauguma jaunų žmonių be baimės gali gyventi visuomenėje, tačiau kai kuriuos žmones ypač paveikia rasizmas ir heteroseksizmas, todėl jų laisvė yra ribojama.
9. **Jaunimo darbas jaunus žmones mato kaip gebančias gyventi savarankiškai**

asmenybės. Šis darbas taip pat pripažįsta kūrybiškumą kaip būdą valdyti kasdienį gyvenimą ir prisitaikyti prie socialinės aplinkos. Be to, adresatų reikalavimai turėtų būti remiami ir išpildomi.

- 10. Jaunimo darbuotojai turi reguliariai iš naujo įvertinti savo nuomonę apie adresatus profesiniame kontekste.** Jauni žmonės taip pat gali būti vertinami kaip grupė, sudaryta iš skirtingų aspektų. Toks vertinimo būdas gali padėti išsiaiškinti konkrečius poreikius ir sudaryti sąlygas jaunimo darbuotojams juos propaguoti. Tuo pat metu adresatai išlieka savarankiški asmenys. **Nuolatinis veiksmų aprašymas turėtų būti užtikrintas. Vėliau turėtų būti taikoma aprašomoji konflikto kalba; netgi prieštaraujančiose situacijose.**
- 11. Jaunimo darbuotojams reikia aiškaus požiūrio, pagrįsto demokratinėmis vertybėmis ir žmogaus orumu. Šis požiūris turi būti išreikštas žodžiu ir atsispindėti darbo srityje.** Tikslas yra sukurti profesinius įpročius, kurie leistų jaunimo darbuotojams įsitraukti į komandas, priešais kontrolės grupės narius ir bendrauti su adresatais.
- 12. Darbas su jaunimu yra socialinės ir pedagoginės struktūros dalis, kuri daro didelę įtaką žmonių išlaisvinime. „Darbas su jaunimu, kaip aktyvus, kritiškas švietimo darbas, rimtai vertina tikrąjį pasaulį ir utopiją, taip pat bando surasti būdus, kaip realizuoti idealią visuomenę“⁵**
- 13. Konfliktai yra demokratinės visuomenės dalis. The goal of political Politinių diskusijų apie jaunimo darbo situaciją tikslas yra prisidėti ir atskirti priešingus interesus. Taip yra siekiama nustatyti nepriimtinius principus, kurie gali būti taikomi remiant šiuolaikinę ir**

laisvą visuomenę. Visos dalyvaujančios šalys turi teisę ginti save sąmoningai.

- 14. Jaunimo darbuotojai, taip pat kaip ir jų aplinkinės institucijos, turi įrodyti savo kvalifikaciją pagal šiuos principus.** Tai atskleidžia poreikį keisti perspektyvas ir pačią darbo sritį. Politikos palaikymas ir jau sukurtų struktūrų plėtra yra būtini norint sukurti tinkamus pasiūlymus visoje Europoje.

⁵ Kentler, Helmut (1970): Jugendarbeit als Aufklärung. In: Müller, C. Wolfgang et al.: Was ist Jugendarbeit. München, S.49

Jaunimo darbo specialistai kartu su jų politiniais partneriais privalo kartu kovoti dėl reikalingų išteklių. Mes tikimės, jog šis dokumentas bus svarbus siekiant išpildyti jaunimo darbuotojų poreikius. Ypač svarbu apgalvoti situacijas ir atvejus, su kuriais susiduriama praktikoje. Be to, privalu aprašyti jaunimo darbe dirbančių asmenų patirtį. Privaloma atsižvelgti ir į vietinių bendrovių poreikius. Tik atlikus šiuos veiksmus yra įmanoma aprašyti asmenines pozicijas ir tapti labiau kritiškais. Tai yra privaloma norint kovoti už laisvą visuomenę.

DRAFT

DRAFT

Jaunimo darbo strateginis planavimas

Neformalus mokymasis

Neformalus mokymasis prasideda nuo besimokančiojo dalyvavimo veikloje, kurioje nėra atsižvelgiama į mokymosi tikslą.

Tai yra priverstinė ir neišvengiama kasdienio gyvenimo dalis. Dėl šios priežasties tai kartais vadinama *mokymusi iš patirčių*.

Neformalus mokymasis vyksta atsitiktinai. Tai yra priežastis, kodėl neformalaus mokymosi procesų planavimas yra neįmanomas. Tik jaunimo darbuotojai gali skatinti neformalų ugdymą, dėl kurio tam tikra mokymosi patirtis

Srities charakteristika

Jaunimo darbas, kaip ir kiekviena socialinio darbo sritis, pasižymi sklandumu ir sudėtingumu. Jaunimas kaip tikslinė grupė nėra vienoda ir dėl šios priežasties siūlomos veiklos ir paslaugos turi būti grindžiamos kiekvieno žmogaus aplinkybėmis ir individualiais poreikiais. Taip pat reikėtų atsižvelgti į lyties, etninės kilmės, kultūros, sveikatos, gyvenamosios vietos, socialinės ir ekonominės padėties skirtumus.⁶ Be to, šie aspektai gali nuolat keistis. Žinoma, dalyvavimas yra savanoriškas ir dėl to stabilios dalyvių grupės yra retos. Jauni žmonės šio socialinio darbo paslaugomis naudojasi nepastoviai, todėl temos yra keičiamos atsižvelgiant į situaciją. Be to, pradžioje dalyvavę žmonės gali nebetęsti veiklos. Taip pat gali prisijungti ir nauji dalyviai. Jaunimo darbas yra daug mažiau formalizuotos ir nuspėjamos nei kitos švietimo įstaigos, pavyzdžiui, mokykla. Tai švietimo planavimą ir įgyvendinimą padaro daug sudėtingesnį.

Strateginio planavimo būtinybė

Jaunimo darbuotojai turi profesinius įgaliojimus ir įsitikinimus, kurie reikalauja, kad jie patys nustatytų temas, skatinančias ir remiančias veiklą, kuri prisideda prie jaunų žmonių asmeninio ir socialinio vystymosi⁷. Be to, demokratinis švietimas didelį

potencialą jaunimo darbe. Mokymasis yra įtvirtintas kasdienėje veikloje ir situacijose. Holistinis, į gyvenimą orientuotas požiūris, įtvirtina mokymosi būdą, kai yra mokomasi per praktiką. Toks būdas yra labiau tiesioginis ir lengviau įsimintinas nei pažintinis, abstraktus mokymosi būdas mokykloje.

Strateginis planavimas atlieka svarbų vaidmenį kuriant veiklą, kuri turi aiškius mokymosi tikslus ir kurie yra svarbūs dalyvaujančiam jaunimui. Nors jaunimo darbe yra daug nenumatytų atvejų, tačiau strateginis planavimas yra galimas ir būtinas jaunimo darbuotojams, kad jie galėtų tikslingai vykdyti savo pedagogines užduotis. Tai leidžia sukurti sėkmingą mokymosi aplinką ir padeda numatyti įvairias situacijas, kurios gali daryti įtaką darbuotojų profesinei kvalifikacijai. Paskutinis, bet ne mažiau svarbus faktas yra tas, jog strateginis planavimas yra esminis profesinės veiklos aspektas, norint užtikrinti skaidrumą ir bendradarbiavimą tarp suinteresuotų pusių.

Neformalus ugdymas

Neformalus ugdymas vyksta ne formalioje mokymosi aplinkoje.

Aplinka, turinys ir metodai dažniausiai yra planuojami, tačiau taip pat yra lankstūs atsižvelgiant į besikeičiančius poreikius ir grupės dinamiką.

Dėmesys yra skiriamas kūrybiškiems mokymosi metodams.

Tai savanoriškai pasirinktas ugdymo būdas, pabrėžiantis savarankiško mokymosi svarbą.

Tai atviras švietimo procesas, kai individualūs mokymosi tikslai nėra ribojami.

⁶ https://www.hm.ee/sites/default/files/nak_eng.pdf

⁷ <https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1667851/Thinking+seriously+about+YW.pdf/6b620a71-f7be-cf80-7da9-17408a3960ba>

Profesiniai įpročiai

Planavimas yra grindžiamas profesionaliu jaunimo darbuotojo požiūriu. Šis požiūris kyla iš specifinių žinių, įgūdžių ir kompetencijų. Įprasta, jog planavimas veikia kaip kompasas, kuris suteikia galimybę konfidencialiai laikytis pozicijos ir išlikti pajėgiam sudėtingose situacijose. Tai taip pat nustato adresatų, situacijų ir bendravimo suvokimą, vertinimą. Be to, tai daro įtaką pedagoginės intervencijos ir veiksmų pasirinkimui.

Pagrindinės kompetencijos, susijusios su rasizmo mažinimo ir demokratijos skatinimo veikla, apima šiuos aspektus:

Žmogaus teisių orientavimas ir etinis sąmoningumas: Žmogaus teisės turėtų būti pagrindinis šaltinis jaunimo darbuotojams, dirbantiems su jaunais žmonėmis, kurie patiria atskirtį arba diskriminuoja kitus. Jaunimo darbuotojai privalo veikti vadovaudamiesi bendra darbo etika ir principais. Jie taip pat turi būti atviri ir įtraukūs, priešinantys diskriminacijai, pripažįstantys įvairovę ir atsižvelgiantys į tikslinių grupių interesus.

Žinios apie diskriminaciją ir diskriminacinį požiūrį: Individualus diskriminacinis požiūris yra susijęs su vadovavimo kalba ir protestais, atsirandančiais iš visuomenės dominavimo ir diskriminacijos struktūrų. Šie veiksniai atsiranda individualios socializacijos patirties, sąveikos ir pasakojimų, iš tokių mikro-sistemų kaip šeima ar bendraamžiai, metu. Būtent darbas su jaunimu turi prisidėti prie tokio požiūrio panaikinimo. Diskriminacinio elgesio poveikis nukentėjusiesiems turi būti vertinamas rimtai, o parama privalo būti teikiama.

Lyčių normos: Lyčių diskriminacija seksizmo ir homofobijos pavidalu yra probleminis elgesys ir požiūris į jaunimo darbo nuostatus. Kita vertus, lyčių normos veikia elgesį, interesus, sąveiką ir suvokimą. Šios normos gali tapti funkcionalios nurodant rasistinį požiūrį. Pavyzdžiui, jausmas, kai asmuo yra įpareigotas kovoti su svetimais žmonėmis ir apsaugoti baltaodes merginas nuo jų. Jaunimo darbuotojas privalo žinoti apie lyčių normas ir jų įprasminimą per socializacijos procesus, kad galėtų kritiškai dirbti su jaunimu.

Metodinis elgesys: Jaunimo darbuotojai turi parengti sistemingas strategijas, skirtas užkirsti kelią rasizmui ir kitam netinkamui požiūriui. Naudojami metodai turi būti grindžiami mokslo žiniomis, taip pat darbo patirtimi ir asmeninėmis žiniomis, leidžiančiomis įgyvendinti konkretų kontekstą. Be to, jaunimo darbuotojai privalo turėti specialius pedagoginius įgūdžius ir kompetencijas, pavyzdžiui, bendravimo įgūdžius arba gebėjimą valdyti konfliktus.

Kiti šaltiniai



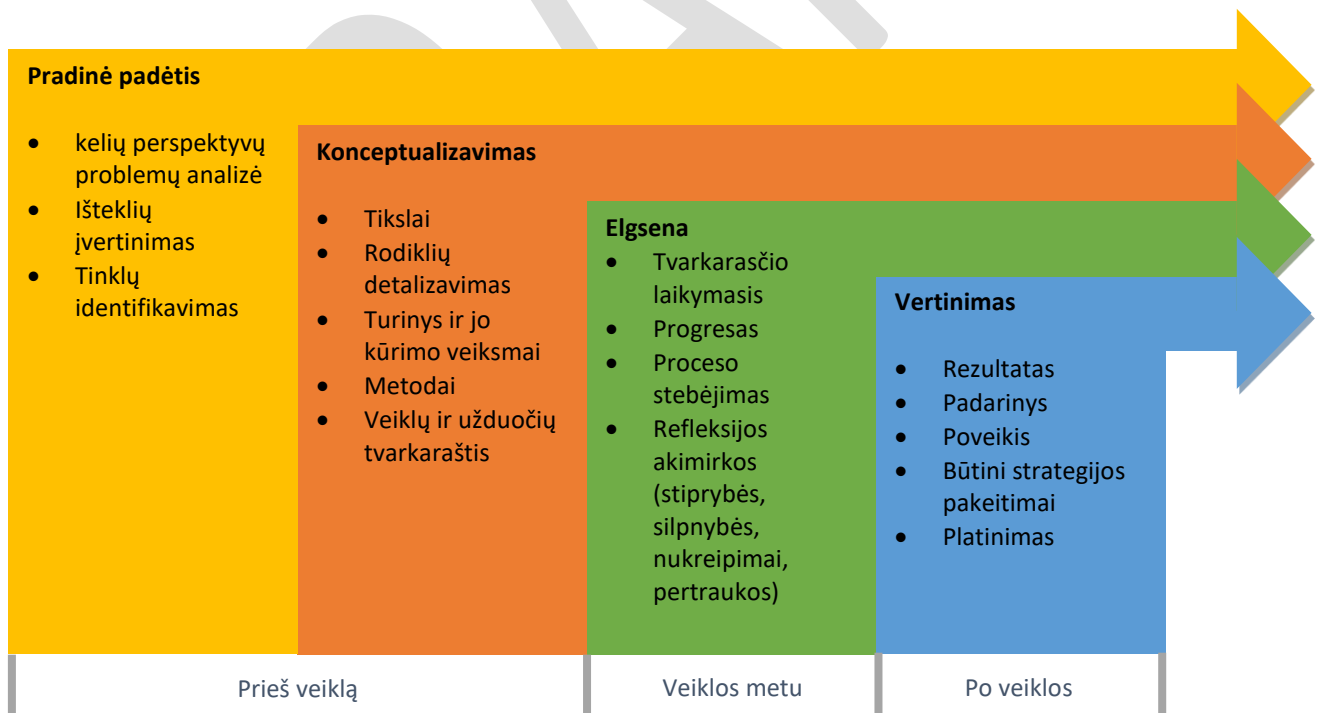
Išsamesnę informaciją apie kvalifikaciją ir kompetencijas demokratiame jaunimo darbe rasite EEOB. Čai taip pat rasite mokymosi planą, kuris buvo sukurtas šioje strateginėje partnerystėje. Ši mokymo programa gali būti naudojama kuriant tolesnius mokymus arba individualiam mokymuisi ir kompetencijų ugdymui:
<https://uferlos.wixsite.com/eeob>

Loginis modelis - strateginio planavimo ir įsivertinimo priemonė

Loginis modelis yra įrankis, kurį jau daugiau kaip 20 metų naudoja jaunimo darbuotojai. Šis modelis aprašo loginius ryšius tarp programos išteklių, veiklos, auditorijos ir trumpų, vidutinės trukmės arba ilgalaikių rezultatų, susijusių su konkrečia problema ar situacija. Aprašius programą pagal šį logikos modelį, galima lengvai nustatyti netinkamą veiklą.

Jaunimo darbuotojams siūlome naudoti loginį modelį dirbant su demokratijos skatinimo ir rasizmo prevencijos su jaunais žmonėmis temomis. Nors šių bandymų tikslas yra paprastas - mažinti rasistinį požiūrį ir sukurti labiau įtraukiančius jaunimo darbo parametrus, tačiau profesionalams kartais sunku nuspręsti, nuo ko pradėti ir kaip įgyvendinti pedagogines veiklas. Šis praktinis skyrius aprašo metodologiją, kuri nurodo, kaip įgyvendinti tinkamus prevencijos ir integracijos procesus. Loginiai modeliai yra naudinga planavimo priemonė, kai jaunimo darbuotojai sprendžia diskriminacijos problemą darbe su jaunimu ir bendruomene. Šie modeliai suteikia galimybę projektus/veiklas vertinti visuose žingsniuose.

1 darbo įrankis: loginis modelis



Mąstytk strategiškai, planuok sistemingsai

Jaunimo darbuotojai, kaip sėkmingo mokymosi, asmenybės ugdymo ir integracijos skatintojai, yra kompetentingi specialistai, turintys didelę patirtį atsakant į daugybę probleminių klausimų, kuriuos užduoda jauni žmonės.

Žiūrint iš institucinės pusės, turimų išteklių, ypač finansinių, nepakankamumas, kuris visuomet pablogėja ekonomikos stagnacijos ir nuosmukio metu, reiškia poreikį optimizuoti pastangas ir didinti jų efektyvumą. Apžvelgus asmeninius ir institucinius komponentus, matoma, jog veikla turi būti įgyvendinta strategiškai. Kuriant ir laikantis etapų įgyvendinimo plano bei pagrindinių principų, galima susikurti gerą profesinę orientaciją kasdieninėse darbo situacijose. Tuo pačiu metu šie veiksmai negali būti fiksuoti ir stabilūs. Atsižvelgiant į besikeičiančias situacijas, jaunimo darbuotojai turi nuolat apmąstyti švietimo procesus ir prireikus koreguoti savo pradinius planus.

Pagal loginio modelio veiklos kūrimo procesą, siekiant įgyvendinti numatytus tikslus, yra labai svarbu apgalvoti pasirengimą veikloms prieš projektą (planas), projekto metu (įgyvendinimas) ir po jo (vertinimas ir sklaida). Didelis dėmesys turėtų būti skiriamas veiklų įgyvendinimui, nes tai yra didžioji proceso dalis. Deja, socialinės situacijos dažnai yra sudėtingos ir sunkiai nuspėjamos. Būtent dėl to veiklų įgyvendinimas priklauso ne tik nuo profesionalų darbo. Taigi, sistemingas planavimas gali turėti įtakos ateities įvykiams ir taip pat atsispindėti po jų. Kadangi loginis modelis yra sukurtas atsižvelgiant į profesionalią veiklą, ypač į jų planavimą ir vertinimą, tolesniuose skyriuose dėmesys bus skiriamas etapams prieš veiklą ir po jos.

Loginio modelio taikymas leidžia tiksliai nurodyti projekto tikslus, komponentus ir veiklos bei pasiekimų seką. Be to, iš pradžių įvertinus veiklą, daug labiau tikėtina, jog naudingų duomenų kiekis bus didesnis.

Papildoma literatūra



Daugiau apie loginį modelį, kaip planavimo įrankį, rasite dokumente „Projektavimas ir įgyvendinimas naudojant loginį modelį“, kuris buvo sukurtas strateginių partnerių.

<https://uferlos.wixsite.com/eeob>

1 etapas: pradinė situacijos analizė

Kiekvieno strateginio planavimo pradžioje privalu nuodugniai išnagrinėti situaciją, problemas bei iššūkius, su kuriais susiduria jaunimo darbuotojai. Ši situacijos analizė turėtų ne tik sutelkti dėmesį į jaunimą, kaip į didžiausią tikslinę grupę, bet atsižvelgti ir į kitus svarbius dalyvius bei aspektus. Pirmajame etape situacijų analizė didina jų sudėtingumą ir suteikia galimybę interpretuoti sprendinių įvairovę. Ši analizė turėtų užkirsti kelią skubotiems sprendiniams ir leisti pamatyti tinkamus pradinis veiksmus. Be to, išanalizavus pradinę situaciją, galima pastebėti papildomas galimybes, kurios nebuvo pastebėtos iš pradžių.

Apžvalga ir dėmesio centro nustatymas

Situacijos analizė yra pagrindas, kuriuo remdamiesi jaunimo darbuotojai sutelks savo dėmesį tolesniems veiksams. Ar atlikta analizė parodė, kad jaunimas, su kuriuo dirbu, rodo rasistinį požiūrį ar elgesį? O ar įžvelgiu iššūkius bendruomenės pokyčius socialinėje aplinkoje? Ar mano tikslinei grupei šioje aplinkoje kyla grėsmė, jog pasirodys rasistiniai ir kiti diskriminaciniai požiūriai? Atsakymai į šiuos klausimus turės įtakos tolesniam planavimui. Jie padės nustatyti tikslinę grupę. Taip pat padės nustatyti tikslus, pasirinkti turinį ir rasti tinkamus metodus. Ši situacijos analizė dažnai atskleidžia daugiau probleminę sričių, kurie gali tapti jaunimo darbo intervencijos tikslais. Būtent dėl to yra ypač svarbu, kad jaunimo darbuotojai žinotų, į kur reikėtų koncentruotis labiausiai.

Kokius išteklius turite?

Jaunimo darbo veikla ir paslaugos nevyksta vakuume principu. Norint įgyvendinti veiklą ir projektus, formuoti esamas erdves taip, kad jos taptų skatinančia aplinka mokymuisi, vystymuisi ir pokyčiams, reikalingi darbuotojai ar savanoriai, kurie turi profesinių žinių apie aktualias temas. Tam reikalingas laikas, finansai, erdvė ir ryšiai, kurie suteikia daugiau galimybių naudotis ištekliais. Atsižvelgiant į prieinamus išteklius, tik konkrečias problemas galima veiksmingai išspręsti. Be to, problemų sprendimas priklauso nuo sąlygų, tokių kaip instituciniai įgaliojimai ir suinteresuotųjų šalių bei bendruomenės narių lūkesčiai. Taigi, situacijos analizė suteikia informacijos apie būdingus iššūkius, egzistuojančius dėl įvairių visuomenės sąlygų ar institucinių išteklių. Tai taip pat analizė gali nurodyti veiksnius, į kuriuos turėtų atsižvelgti jaunimo darbuotojai. Pavyzdžiui, bendruomenės pripažinimas, profesinių tinklų kūrimas su kitais visuomenės veikėjais ar organizacijos koncepcijos kūrimas ir atnaujinimas su visais komandos nariais.

Vizualizacijos pagalba

Vizualizavimo metodai padeda matyti ir išlaikyti darbo planavimo rezultatus. Lengviausia yra tiesiog parašyti viską ant popieriaus lapo. Kita naudinga priemonė pradinei situacijos analizei yra minčių žemėlapis. Tai paprastas būdas apgalvoti veiksmus, nesijaudinant apie tvarką ir struktūrą. Tai leidžia vizualiai struktūrizuoti savo idėjas ir plėsti jas bet kuriuo metu. Be to, tai leidžia įtraukti naujas veiklas ir idėjas net vėlesnėje planavimo eigoje.

Su savo komandos nariais apgalvokite svarbius situacijos analizės duomenis ir turimą informaciją. Įkvėpimui galite naudoti darbo įrankį su žemiau pateiktais pavyzdiniais klausimais ir aspektais. Visą informaciją galite vaizduoti plakatuose ar metaplano kortelėse. Taip pat galite naudoti ir skaitmeninius įrenginius, tačiau grupės darbui jų nerekomenduojame, nes įvairūs plakatai yra praktiškesni ir labiau įtraukiantys.

2 darbo priemonė: situacijos analizės minčių žemėlapis⁸



⁸ Gauta iš Lempp et al. (2017). Mit Rückgrat gegen Pakos! Eine Step by Step-Anleitung für die Jugendarbeit zur Gestaltung und Selbstevaluation von Angeboten gegen Pauschalisierende Ablehnungskonstruktionen. <http://www.bpb.de/shop/lernen/weitere/249751/mit-rueckgrat-gegen-pakos>

2 etapas: tikslų nustatymas

Kūrybingi būdai, leidžiantys pamatyti jaunimo lūkesčius, norus ir tikslus:

- Netradiciniai klausimai: "Kas, jei laimėtumėte loterijoje?", arba "Turite tris norus. Ko pageidausite?"
- Vizija: Koliažo kūrimas iš nuotraukų, kurios atspindi jaunų žmonių norą tobulėti, siekti ar mokytis
- Trys žvaigždės ir noras: Kiekvienas jaunuolis turi sugalvoti tris "žvaigždes". T.y sritis, kurias jis puikiai išmano. Tada jie turi sugalvoti norą, kurį svajoja įgyvendinti. Aptariant "žvaigždes" ir tai, kaip jos buvo pasiektos, galima paskatinti siekti naujų tikslų.

Daugiau apie tikslų nustatymą rasite dokumente, kuris buvo sukurtas strateginėje partnerystėje:

<https://uferlos.wixsite.com/eeob>

Tikslų nustatymas yra viena iš svarbiausių veiklos planavimo dalių. Nusistačius tikslus galima pamatyti tikrąjį rezultatą, kurio norima pasiekti. Jie skatina nuolatos judėti į priekį ir siekti norimo rezultato. Jie taip pat būtini norint sužinoti tinkamą kryptį ir sritį, į kurią reikėtų koncentruotis. Konkrečių tikslų nustatymas ir terminų suteikimas jiems pasiekti suteikia galimybę įvertinti darbą jau pasiekus reikiamą tikslą. Nepasisekimo atveju tai leidžia įvertinti įsikeltus tikslus ir pamatyti, kurioje vietoje buvo suklysta.

Interesai ir diskusija

Profesinis tikslų nustatymas jaunimo darbe iš esmės priklauso nuo dalyvių interesų ir lūkesčių. Tai ypač svarbu kalbant ne tik apie jaunimą ir jaunimo darbuotojus, bet ir apie socialinę aplinką ir apie įvairias institucijas, nes būtent šie veiksniai formuoja tikslų nusistatymą. Būtent dėl to abipusis susitarimas yra būtinas.

Tikslų nustatymas palaiapsniui

Jūsų situacijos analizė yra pagrindas, norint atrasti svarbius dalyvių interesus ir lūkesčius. Analizėje nustatytos problemos nurodo, ką reikėtų keisti ir kokia situacija turėtų būti.

Jauni žmonės taip pat turėtų aktyviai dalyvauti šiame procese ir turėti galimybę išsakyti savo norus. Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog žmonės, propaguojantys diskriminacinį požiūrį, dažnai reiškia ne profesionalią nuomonę. Pavyzdžiui, jie gali nenorėti gyventi viename kambaryse su pabėgėlių vaikais. Jaunimo darbuotojai privalo surasti priežastis šio požiūrio ir surasti šios problemos sprendimo būdą. Šioje situacijoje gali padėti kūrybingi ir žaismingi metodai (žr. langelį „Kūrybiniai būdai, kaip atspindėti lūkesčius, norus ir tikslus su jaunais žmonėmis“)

Bendru sutarimu nustatyti tikslai gali būti apibūdinti kaip bendri tikslai, kurie reikalingi norint apibūdinti tam tikrą rezultatą. Juos taip pat galite

suskirstyti į **antrinius tikslus**, kurie apibūdina konkrečius pagrindinio tikslo aspektus. Pabaigoje galite nustatyti "s.m.a.r.t." **veiksmų tikslus**, kurie įgyvendina jūsų tikslus ir siekia, kad jaunimo darbuotojai iš tikrųjų galėtų juos sukurti. (s.m.a.r.t. kriterijai nurodyti šone)

Atmesti tikslai taip pat turi būti nurodyti. Jie gali pasikeisti per tam tikrą laiką arba padėti rasti profesionalią priežastį, dėl ko šie tikslai buvo atmesti.

s.m.a.r.t. tikslų nustatymas:

- S** - specifinis
- M** - išmatuojamas
- A** - patrauklus
- R** - realistinis
- T** - atliktas laiku

3 darbo priemonė: tikslų derinimas

	Veikėjas A (pvz. jaunimas)	Veikėjas B (kiti dalyviai)	Jaunimo darbuotojų perspektyva
Situacijos įvertinimas Kokia yra problema?			
Nuoroda į socialinę nelygybę Pagrindinės socialinės normos, reikalavimai, pozicijos, dėl kurių dalyvių elgesys yra subjektyvus (pvz., lytis)			
Perspektyvos pokytis Kas turėtų būti pakeista?			
Tikslas/ Pageidaujama ateitis Kaip artimiausioje ateityje turėtų atrodyti situacija, kad galėtume sakyti: „buvo verta“? Kaip viskas pasikeistų išsprendus problemą?			
Nuoroda į socialinę nelygybę			
	Pirminis tikslas	Antriniai tikslai	Veiklos tikslai
Tikslų laikymasis Visų dalyvių sutikimas laikytis tikslų		1. 2. ...	1. 2. ... 1. 2.
Skirtingi tikslai			

3 žingsnis: veiklos ir situacijų sudarymas

Veiklos ir situacijų sudarymas priklauso nuo tikslinės grupės, motyvų, interesų ir tam tikrai situacijai tinkamų pedagoginių veiksmų. Įprasta, jog tarptautiniuose jaunimo mainuose grupinis darbas veiklose arba ekskursijose yra daug labiau tikėtina mokymosi priemonė nei kitos. Jaunimo darbuotojų veiklos dažnai yra mažiau formalizuotos. Taip pat apie daugelį temų yra diskutuojama neoformalioje arba kasdienėje veikloje (pavyzdžiui, žaidžiant stalo futbolą). Be to, visada yra patariama išbandyti naujas priemones, kurios galėtų pakeisti dalyvių perspektyvas. Oficialūs metodai ir pratimai gali būti pateikti linksmose ir įdomiose formose, o laisvalaikio vykdomos neformalios veiklos taip pat gali būti naudingos neoformaliojo švietimo projektuose.

Aktualus turinys

Tam tikros temos gali būti aptariamoms atsižvelgiant į jaunimo darbuotojų tikslus, asmeninius interesus ir žinias, institucinius ir profesinius įgaliojimus. Dažnos demokratinio jaunimo darbo temos yra aktyvus (Europos) pilietiškumas, migracija, socialinis teisingumas, netolerancija ir diskriminacija, religija, tapatybė ar aplinkos apsauga. Sunkiausia dalis yra atrinkti informaciją, kuri sudomintų jaunimą, todėl ji neturėtų būti per daug abstrakti, tačiau aktuali ir susijusi su jaunų žmonių patirtimis. Tai reiškia, kad kasdieniame gyvenime reikėtų atsižvelgti į „didelius“ visuomeninius ir politinius klausimus. Pavyzdžiui, jaunimo klubo taisyklės ir atsakomybės, savanoriška veikla kaip aktyvus pilietiškumas, neoficialios diskusijos apie einamuosius klausimus socialinėje aplinkoje. Metodai ir jų pateiktys turi būti artimos jaunimo interesams ir atliekamos jiems suvokiamais būdais, pavyzdžiui, naudojant skaitmeninius įrankius, per kūrybinę veiklą, organizuojant sportinius renginius arba viską atliekant komandoje. Jaunimo darbuotojai privalo būti kūrybiški ir suvokti, kokia informacija yra aktuali jų adresatams.

Papildoma literatūra



Daugiau apie minėtas temas, jų svarbą ir būdus, kaip spręsti problemas su jaunais žmonėmis, rasite dokumente „Kokios politinio/pilietinio švietimo temos yra patrauklios ir naudingos? Šis dokumentas buvo sukurtas strateginių partnerių.

<https://uferlos.wixsite.com/eeob>

4 darbo priemonė: metodų planavimas⁹

1) Ko aš siekiu metodais, kuriuos noriu įtraukti?	
2) Kam šis metodas gali būti nesunkus? (garsus, tylus, greitas, kalbinis, fizinis gebėjimas, reikalingi puikūs motoriniai įgūdžiai, skaitymas / rašymas, komandinis darbas, ...)	
3) Kam šis metodas gali būti nelengvas? (žiūrėkite ankstesnį stulpelį)	
4) Ar šiame metode taikomos išimtys? (atsižvelgiant į grupę)	
5) Ar šis metodas kelia riziką atkurti socialinę nelygybę *?	
6) Ar šiuo metodu kyla pavojus susižeisti ar įžeisti ką nors?	

⁹ Gauta iš "Intersect Violence Toolbox" <https://igiv.dissens.de/the-toolbox/english.html>

7) Jei į 4-6 klausimus atsakėte taip:

Kaip tinkamai galėčiau tai išspręsti?

(Prevencija, diskusijos, asmenų apsauga, padalijimas grupėje, pagalbos paieška, metodo atsisakymas ir pan.)

Metodų pasirinkimas formaliojo švietimo veikloje

Atsižvelgiant į turinį, yra ypač svarbu parinkti pedagoginius veiklas. Formaliose veiklose, pavyzdžiui, dirbtuvės, mokymai ar kiti edukaciniai pasiūlymai, galima rasti tinkamus pratimus ar metodus, kurie padeda laikytis nustatytų tikslų. Yra daugybė metodų ir geriausios praktikos priemonių, prie kurių jaunimo darbuotojai gali lengvai gauti prieigą¹⁰. Svarbu nepamiršti, kad kiekvienas iš jų buvo sukurtas ir įgyvendintas tam tikru kontekstu. Nors problemos gali būti panašios, tačiau reikia atkreipti dėmesį, jog vietos sąlygos dažnai būna skirtingos. Jaunimo darbuotojai, kurie nori taikyti šiuos metodus, visada turėtų patikrinti, ar jie yra tinkami ir kritiškai apmąstyti juos. 4 darbo priemonė padeda apsvarstyti tam tikros veiklos potencialą, atsižvelgiant į konkrečius dalyvius ir atskirties bei diskriminacijos riziką.

Veiklų parinkimas neformaliose situacijose

Jei kontekstas yra neformalus ir veikla negali būti planuojama, reikia sutelkti dėmesį į pagrindinių situacijų formavimą. Tai yra (problemiškos) situacijos, kurios vyksta reguliariai arba skatina jaunimo darbuotojus reaguoti pedagoginiu būdu (pvz. kovoti su rasistiniais ar seksistiniais teiginiais). 5 darbo priemonė padės jaunimo darbuotojams sistemingai apsvarstyti tokias situacijas ir jų sprendinius. Abipusis susitarimas dėl pagrindinių darbo principų ir gairių komandoje yra esminis profesinės veiklos pagrindas šiose situacijose. Tai padės skirtingiems komandos nariams imtis veiksmų atskirose situacijose atsižvelgiant į bendras profesines vertybes. Jei pedagogų veiklos turi teigiamą poveikį, jaunimo darbuotojai turi apgalvoti rodiklius (elgesį, pasisakymus), kurie rodo teigiamus pokyčius ir artėjimą anksčiau nustatytų tikslų link. Taip pat įmanoma nustatyti veiksmų žingsnius ir darbo principus, kurie vadovautų atskiroms veikloms ir reakcijoms atitinkamose situacijose. Tai gali daryti tik specialistų, nes vieninteliai jaunimo darbuotojai gali aktyviai paveikti jaunimą. Kitų subjektų veiksmai yra autonomiški ir todėl negali būti planavimo dalis.

¹⁰ Pavyzdys: <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/>

5 darbo priemonė: veiksmų, skirtų pagrindinėms situacijoms, kūrimas¹¹

Situacijos lygis	Tikslai, darbo principai ir veiksmų gairės	Rodikliai siekiant tikslų	Veiksmų eiga
<p><u>Patirtos pagrindinės situacijos:</u></p>	<p><u>Tikslai:</u></p> <p>Darbo principai ir gairės (koks požiūris padeda pasiekti išsikeltus tikslus? Kokios darbo gairės gali būti sukurtos atsižvelgiant į tai?</p>	<p>Kaip mes atpažįstame, jog išsikelti tikslai buvo pasiekti?</p>	<p>(Už ką kiekvienas turėtų būti atsakingas? Kada? Kaip?)</p>

¹¹ Gaulta iš von Spiegel (2011). Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. München: Ernst Reinhardt Verlag

4 žingsnis: Rezultatų analizė

Jaunimo darbuotojai yra praktikai. Būtent dėl to veiksmų ar projektų įgyvendinimas su jaunais žmonėmis yra tai, kas jiems labiausiai rūpi ir kas juos motyvuoja. Deja, vėlesnį įsivertinimą daugelis dažnai suvokia kaip erzinantį, daug laiko reikalaujantį ir kartais nereikalingą veiksmą, tačiau tik struktūrizuotas vertinimas leidžia specialistams atsakyti į klausimą, ar intervencijos ir strategijos buvo sėkmingos, rimtos ir skaidrios. Įsivertinimas yra viena iš mokymosi priemonių, siekiant pagerinti savo darbą bei veiksmingai skatinti demokratinį jaunų žmonių požiūrį. Dėl šios priežasties sistemingai rezultatų analizei turėtų būti skirta nemažai laiko. Gera žinia yra ta, jog išsamus parengimas ir planavimas, kaip siūloma šioje brošiūroje, daro įsivertinimą daug lengvesnį!

Kam reikalingas vertinimas?

Finansavimas ir politika

Jaunimo darbuotojai privalo įrodyti savo veiklą remėjams ir sprendimų priėmėjams. Tam tikri asmenys nori užtikrinti, kad jų lėšos yra naudojamos atsakingai ir jog yra daromas teigiamas poveikis viešajam interesui. Taip pat jaunimo darbuotojai dažnai susiduria su įstatymų spaudimu arba antidemokratinėmis ir populistinėmis pozicijomis atstovais. Todėl jaunimo darbuotojai privalo aiškiai atskleisti savo darbo poveikį „pašaliniam“.

Jaunimo darbo visuomenė

Nors ir nemaža dalis jaunimo darbuotojų skatina demokratinį darbą, tačiau nedauguma tai daro sėkmingai. Šiai praktinei profesijai reikalingi pavyzdžiai, kurie aiškiai atskleistų veiklos esmę ir padėtų pasiekti kuo daugiau žmonių. Tik tokių būdų įmanoma pritraukti dėmesį ir keisti žmonių požiūrį. Bendros ir įrodytos žinios apie požiūrį į rasizmo ir diskriminacijos problemą jaunimo darbe yra patikimo profesijos veikimo pagrindas.

Profesionalai ir jų komanda

Įsivertinimas yra ypač naudingas patiems darbuotojams. Tai yra galimybė geriau suprasti savo darbo esmę ir paaiškinti ją kitiems. Vertinimas taip pat parodo, kurios strategijos yra netinkamos ir kurias reikėtų tobulinti. Aprašytus rezultatus galima panaudoti vėliau, kai norima atgaivinti žinias apie praėjusius proejektus arba siekiant apmokyti naujus darbuotojus. Vienas iš labiausiai jaunimo darbuotojus varginančių klausimų yra projekto sėkmė formuojant jaunimo požiūrį, tačiau ji priklauso ne tik nuo jaunimo darbo kokybės, bet ir nuo daugelio išorinių veiksnių. Būtent vertinimas padeda realistiškai išskirti pedagoginius veiksmus. Deja, asmeninis tobulėjimas ir pokyčiai yra lėtas procesas. Pažanga yra pastebima ne iš karto, bet per ilgą laiką ir būtent gera rezultatų analizė padeda aiškiai pamatyti visus atliktus žingsnius.

Poveikis

Jaunimo darbuotojų pasipriešinimas vertinant jų pačių pasiūlymus taip pat yra susijęs su tuo, jog dėl darbo srities, kuri buvo nurodyta pradžioje, specifiškumo, efektyvumo įvertinimas ne visada yra prasmingas ir galimas. Jaunimo darbas, kuris skatina demokratiją, formuoja jaunų žmonių požiūrį ir įsitikinimus. Požiūrio pasikeitimas gali būti išreikštas įvairiais būdais, tačiau ne visada yra aiškiai matomas, nes vyksta palaipsniui ir tam yra reikalingas laikas. Be to, dėl socialinių procesų sudėtingumo, priežastys negali būti tiriamos tiesiogiai. Ar poveikis atsiranda dėl pedagoginės veiklos, galima atsakyti remiantis pagrįstomis hipotezėmis, kuriose atsižvelgiama į situacijas, jų paaiškinimą ir metodus. Tai prieštarauja praktiškai suprantamai projekto logikai ir su tuo susijusiai vertinimo praktikai, skirtai nedelsiant įvertinti sėkmę. Būtent jaunimo darbuotojai turi rasti tinkamą pusiausvyrą ir formuoti profesinę perspektyvą.

Ką įvertinti?

Rezultatas

Rezultatas yra konkretūs produktai ir kiekybiškai įvertinama veikla. Ją sudaro vaizdo įrašai, koliažai, meniniai produktai, taip pat jaunų žmonių pareiškimai arba konkrečių grįžtamojo ryšio apklausų rezultatai, pavyzdžiui, klausimynai. Be to, ataskaitos apie tikslinės grupės pasiekimą ir dalyvių skaičių taip pat sudaro rezultatą.

Padarinys

Padarinius sunku nustatyti ir dažnai sudėtingiau įvertinti. Jie yra suprantami kaip ilgalaikis poveikis, kuris keičia adresatų požiūrį ir jų kompetencijas.

Poveikis

Rezultatai, kurie buvo pasiekti ne konkrečių asmenų ar grupių, bet institucijų, agentūrų, asociacijų ir kitų organizacijų atžvilgiu, yra apibūdinami terminu „poveikis“. Dažnai tai nutinka dėl informacijos skleidimo, kuris leidžia pasiūlyti būdus, kaip įgyvendinti veiklas. Jei poveikis yra laikomas teigiamu, tada jis vertinamas kaip palankus šalutinis rezultatas.

6 darbo priemonė: įsivertinimo kontrolinis sąrašas

	Rezultatas	Padarinys	Poveikis	Nenumatyti rezultatai
	Kas dalyvavo / dalyvių skaičius? Kas buvo sukurta?	Kokį poveikį aš matau jaunimui?	Kokį poveikį matome savyje ir kituose?	Ar buvo nenumatyti rezultatai? Jei taip, kokių?
Refleksija	(Ar mes pasiekėme savo tikslą? Ar metodai tinka? Ką sako kiti (bendruomenėje)? Ar turiu persvarstyti savo požiūrį?)			
Apibendrinimas				

DRAFT

Kiti šaltiniai

Profesinė atviro jaunimo darbo principų deklaracija - Poywe: http://poywe.org/site/wp-content/uploads/2016/09/Declaration-of-Principles_Professional-Open-Youth-Work.pdf

Jaunimo darbo kokybės tobulinimo priemonių ir metodų rinkinys : [http://www.boja.at/fileadmin/download/Projekte/Uploads_Qualitaet/3 Toolkit 2016 EN.pdf](http://www.boja.at/fileadmin/download/Projekte/Uploads_Qualitaet/3_Toolkit_2016_EN.pdf)

Kokybiškas jaunimo darbas: tolesnio jaunimo darbo plėtros planas: http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf

2012 metų jaunimo stebėjimo metraštis: www.noorteseire.ee/en

Apie jaunimo darbą mąstykite rimtai:

<https://pipeu.coe.int/documents/1017981/1667851/Thinking+seriously+about+YW.pdf/6b620a71-f7be-cf80-7da9-17408a3960ba>

The Strategic Partnership **„Eastern Europe Open Boundaries“** has been coordinated and implemented by **AGJF Sachsen e.V.** in cooperation with the project **„MUT - Rassismusprävention. Demokratiebildung In Jugendarbeit und angrenzenden Arbeitsfeldern“** and the project **„Uferlos - Kampagne zur Aktivierung der Internationalen Jugendarbeit In Sachsen“**.



Association Walktogether



Gefördert im Rahmen des Landesprogramms 'Weitoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz'



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



Erasmus+

This project is financed by the European Commission through the Erasmus plus Program. This publication reflects the view only of the author, and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.