

AŠ IR TU

KAIP PALAIKYTI MOKYMĄSI
INDIVIDUALIAME SANTYKYJE

Išleido:

JUGEND für Europa/SALTO Mokymas ir bendradarbiavimas,
Godesberger Allee 142-148, DE- 53175 Bona, Vokietija

Atsakingas asmuo:

Hans-Georg Wicke

Koordinavimas ir redagavimas:

Rita Bergstein, youthpass@salto-youth.net

Autoriai:

Monika Kėžaitė-Jakniūnienė, monule@gmail.com

Mark E. Taylor, brazavil.training@yahoo.com

Maketavimas:

Mandy Krühne, www.kreativraum.de

Vertimą į lietuvių kalbą finansavo:

Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės
apsaugos ir darbo ministerijos (Departamente veiklą
koordinavo Eglė Došienė)

Į lietuvių kalbą vertė:

Monika Kėžaitė-Jakniūnienė

Kalbos redaktorė:

Jurgita Lūžaitė-Kajėnienė

Vertimo į lietuvių kalbą maketavimas:

Ieva Makarevičė

Teisinis atstovas:

IJAB – Vokietijos Federacinės Respublikos
tarptautinė jaunimo tarnyba

Leidžiama atkurti ir naudoti nekomerciniais tikslais, jei nurodysite šaltinius:

<http://www.salto-youth.net/Training-And-Cooperation> ir youthpass@salto-youth.net.

Ši ataskaita paskelbta 2018 m. gegužės mėn.

Šis dokumentas nebūtinai atspindi oficialią Europos Komisijos, SALTO mokymo ir bendradarbiavimo išteklių centro ar su jais bendradarbiaujančių organizacijų nuomonę.

PRATARMĖ

Susitikimai, kai jauni žmonės dalinasi savo istorijomis, kelia klausimus ir prašo pagalbos, yra kasdienybė tiems, kurie dirba su jaunimu. Pagrindinė ašis, apie kurią sukasi dirbančiojo su jaunimu, tikslas – santykio su jaunu žmogumi kūrimas.

Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Departamentas) organizuojamuose mokymuose, konsultacijose, individualiuose susitikimuose su jaunimu dirbantys asmenys dažnai klausia, kaip geriausiai megzti santykį su jaunuoliu, kokias technikas ir metodus naudoti konsultuojant, kur yra ribos tarp darbuotojo, dirbančio su jaunimu, konsultavimo ir terapijos proceso. Tam, kad būtų paprasčiau ieškoti atsakymų į klausimus, Departamentas inicijavo praktinio vadovo „ONE 2 ONE. Supporting Learning Face-to-Face“, išleisto SALTO Training & Cooperation RC, vertimą į lietuvių kalbą. Šiuo leidiniu siekiame stiprinti su jaunimu dirbančių asmenų kompetencijas individualiame darbe su jaunais žmonėmis ir lydint juos ugdymo(si) procese. Džiaugiamės, jog leidinį į lietuvių kalbą vertė viena iš jo autorių – Monika Kėžaitė-Jakniūnienė.

Šiame leidinyje kiekvienas, dirbantis su jaunimu, ras naudingų patarimų apie individualų konsultavimą, jauno žmogaus lydėjimą jo mokymo(si) procese, įvairius metodus ir technikas, turės galimybę tyrinėti savo mokymo(si) ir kitų lydėjimo mokantis stilius.

Svarbu pabrėžti, jog knygos originalas buvo rašytas Erasmus+ programos kontekste ir visi pavyzdžiai yra iš programą įgyvendinančiųjų kasdienybės, tačiau labai lengvai pritaikomi ir dirbant su jaunimu.

Departamentas

Prieš atsiversdami šią knygą ir pradėdami į ją gilintis, pagalvokite, kaip jūs užbaigtumėte žemiau parašytą sakinį:

KAI DIRBU SU JAUNAIS ŽMONĖMIS INDIVIDUALIAI, AŠ STENGIUOSI

Ar jums tiktų kuris nors iš šių atsakymų?

- ... padėti jiems tapti sąmoningesniais savo mokymosi poreikiuose;
- ... kad jie galėtų atpažinti ir naudotis savo turimais resursais;
- ... padėti jiems ugdytis refleksijos įgūdžius;
- ... palydėti juos tinkamų gyvenimo pasirinkimų ir sprendimų link;
- ... stiprinti ir skatinti juos priimti atsakomybę už savo ateitį;
- ... padėti jiems susitelkti ties sprendimais, o ne problemomis;
- ... padėti jiems susivokti mokymosi procese;
- ... atrasti priemones ir įrankius, kuriuos jie galėtų pritaikyti savo mokymosi procese;
- ... palaikyti juos savo pačių ateities vizijos kūrimo procese.

Jei tiko bent vienas iš aukščiau išvardintų atsakymų, šis leidinys gali jums praversti, tad kviečiame skirti daugiau laiko ir įsigilinti.

Šios knygos objektas – individualus santykis tarp jauno žmogaus ir jaunimo darbuotojo¹ (ar kitų darbo su jaunimu specialistų – socialinių darbuotojų, jaunimo lyderių, mokymo vadovų, projektų koordinatorių ir pan.). Originalioje – anglų kalba išleistoje – knygos versijoje šis santykis trumpai vadinamas one-to-one, o tingumo sumetimais visoje knygoje žymimas „121“ trumpiniu kaip žodžių ir skaičių žaismas. Siekdami išlaikyti panašų stilių, tiek šios knygos pavadinime, tiek ir visame tekste naudosime „Aš ir Tu“ pavadinimą.

„Aš ir Tu“ vadiname tokius darbo su jaunuoliais atvejus, kai jaunimo darbuotojas dirba su jaunu žmogumi individualiai. Ypatingai kalbame apie tokias individualaus darbo situacijas, kurių tikslas – ugdyti jaunuolį (ę), palaikyti jo asmeninio tobulėjimo ir mokymosi procesą.

Šios knygos „Aš ir Tu“ įžvalgos bei įrankiai gali būti naudingi kiekviename „Erasmus+“ Veiklaus Jaunimo programos etape:

- tyrinėjimo,
- pasiruošimo,
- įgyvendinimo,
- įvertinimo,
- rezultatų sklaidos.

Ir kiekviename etape galima dar giliau pasinerti į „Youthpass“ procesą!

Taip pat svarbu paminėti, kad nors ir siekiame išlaikyti betarpišką santykį su skaitytoju, šiame leidinyje kreipsimės į Tave kreipiniu „jūs“ – tam, kad nereikėtų išskirti vienos ar kitos giminės ar linksniuoti abiejų.

¹ *vert. past.* Lietuvoje naudojamas šis jaunimo darbuotojo apibrėžimas: Jaunimo darbuotojas (angl. - youth worker) – tai suaugęs asmuo, dirbantis su jaunais žmonėmis jų laisvalaikiu, siekiantis asmeninio ir socialinio jaunų žmonių tobulėjimo tiek per individualų darbą su atskirais asmenimis, tiek dirbdamas su grupėmis ar bendruomenėmis bei turintis šiam darbui reikalingų profesinių kompetencijų, kurios yra pripažįstamos nustatyta tvarka.

TURINYS

Su meile – nuo SALTO: kodėl mes norėjome išleisti šią knygą?	8
A dalis – Atskleiskime pagrindines idėjas	9
A1 Kodėl mokymosi procese svarbus individualus palaikymas?	10
A2 Ką mes vadiname mokymusi?	13
A3 Terminų pinklėse: mentorystė, koučingas, psichoterapija, tutorystė	20
A4 Kaip palaikyti mokymąsi „Aš ir Tu“ santykyje	27
B dalis – „Aš ir Tu“ įrankiai	35
B1 Įvadas	36
B2 Jūsų klausymosi įgūdžiai, arba kokie klausytojai esate?	39
B3 Jūsų įgūdis užduoti klausimus	45
B4 Mokymasis ir grįžtamasis ryšys	50
B5 „Aš ir Tu“ santykis „Erasmus+Veiklaus jaunimo“ programos projektuose. Jaunimo mainų pavyzdys	54
B6 Metodai ir modeliai, kuriuos galite naudoti „Aš ir Tu“ susitikimuose	56
C dalis – Kaip save ugdyti, dirbant „Aš ir Tu“ santykyje	75
Jūsų „Aš ir Tu“ stilius	77
D dalis – Norintiems sužinoti daugiau ir plačiau	79
Šaltiniai ir nuorodos	80
Autoriai	83

Autoriai: Monika Kėžaitė-Jakniūnienė ir Mark E. Taylor

SU MEILE – NUO SALTŲ MOKYMŲ IR BENDRADARBIAVIMO RESURSŲ CENTRO



Gerbiami skaitytojai,

Vienas esminių aspektų mokymosi procese yra asmeninė dimensija – tai tos stebuklingos akimirkos, kurios vyksta tarp „manęs“ ir „tavęs“.

Kai prieš dešimt metų, 2007-ųjų liepą, buvo pristatytas „Youthpass“ procesas, SALTO T&C Resursų centrui vienas labiausiai rūpimų klausimų išlieka – kas vyksta asmeniniame lygmenyje?

Kaip žmonės mokosi ir reflektuoja? Kaip jie pastebi savo pačių asmeninį augimą, kaip jie išreiškia save ir pripažįsta savo mokymosi pasiekimus?

Žinoma, lengviau šį savęs pažinimo procesą suvaldyti, jei nuosekliai žengiamas kitas asmeninis ar profesinis gyvenimo žingsnis. „Youthpass“ gali praversti šiame kontekste. Asmenybės augimas vyksta sąmoningai ir dažniausiai jaučiamas per sąveiką su kitais žmonėmis – bendraamžiais, jaunimo darbuotojais, mentoriais, ugdymo specialistais...

Šios knygos dėmesio centre – individualus santykis tarp dalyvio ir jaunimo darbuotojo ar mentoriaus („Erasmus+ Veiklaus Jaunimo“ programos rėmuose). Tai, koks tas santykis bus ir kaip jis vystysis, priklauso ir nuo neformalaus bei savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimo.

Šį leidinį įkvėpė „One 2 One“ mokymo kursai, kurių koncepcija buvo išbandyta jau ne vieną kartą. Pats laikas šios koncepcijos idėjoms ir metodams pasklisti plačiau ir taip padėti jums mokytis, reflektuoti ir bandyti!

Ir taip jau seniai žinoma, kad žmogiškasis santykis mokymosi procese yra stebuklingas, esminis ir raktinis dėmuo! Mes norime jus palaikyti, kad visa tai galėtumėte patirti patys.

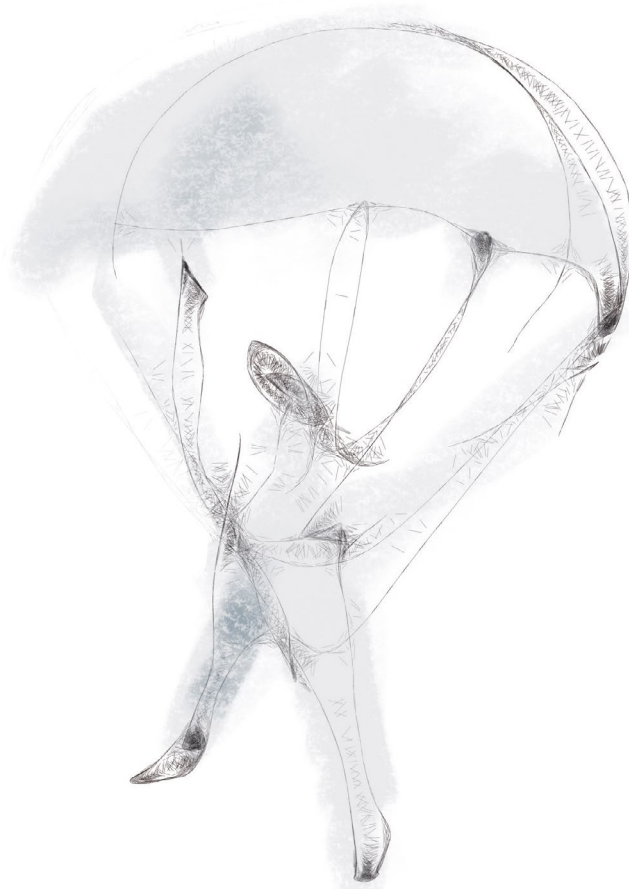
Mums, dirbantiems SALTO Mokymų ir Bendradarbiavimo Resursų Centre, be galo malonu pakviesti jus į šią kelionę! Nagi, pirmyn!

Su meile,
Rita Bergstein

@ SALTO Mokymų ir Bendradarbiavimo Resursų Centras, Bona, 2018 m. balandis

A DALIS

ATSKLEISKIME PAGRINDINES IDĖJAS





KODĖL MOKYMOŠI PROCESĖ SVARBUS INDIVIDUALUS PALAIKYMAS?

Pasidarykite asmenukę. Ką matote? Ką žinote apie šį žmogų? Kas jums patinka? Kas jums nepatinka? Ar žiūrėdami į asmenukę, galite pasakyti, kiek šis žmogus jau žino, arba kaip jis mokosi? Kaip kiti mato jus? Ir kaip tai skiriasi nuo to, ką jūs matote?

Tai pakankamai sudėtingi klausimai, net ir suaugusiems. Jauniems žmonėms, kuriantiems savo tapatumą, šie klausimai yra dar sudėtingesni. Svarbu tai turėti omeny, jei jūsų darbas – palaikyti jaunus žmones jų mokymosi procese.

TAIGI, KODĖL SVARBU PASINERTI Į „AŠ IR TU“?

„AŠ ir TU“

santykis yra intensyvus. Jauniems žmonėms verta patirti tokį santykį – tai padeda jiems labiau pasitikėti savimi, pasijusti svarbiais. „Aš ir Tu“ santykis visada yra individualizuotas ir pritaikytas konkrečiam žmogui bei jam rūpimiems klausimams.

„AŠ ir TU“

santykis gali jauniems žmonėms padėti atpažinti tai, ką jie išmoko, įvardinti ir suteikti tam vertės. Trumpai tariant, jaunas žmogus individualiame santykyje gali lengviau suvokti savo mokymosi procesą ir pasiekimus.

„AŠ ir TU“

santykis padeda jaunam žmogui pačiam, atsiribojus nuo bendraamžių spaudimo, apibrėžti, ko ir kaip jis nori mokytis.

„AŠ ir TU“

santykis ypač vertingas tiems jauniems žmonėms, kuriems nėra lengva dalyvauti grupės procese. „Aš ir Tu“ santykyje jie lengviau atsiveria ir taip geriau įsitraukia į mokymosi procesą.

„AŠ ir TU“

santykis jauniems žmonėms gali padėti įprasminti tai, ko jie išmoko grupėje ir iš grupės. Čia jie gali nagrinėti savo elgesį grupėje, suprasti šio elgesio pasekmes ir įvardinti, ką savo elgesyje norėtų keisti.

„AŠ ir TU“

santykis gali turėti įspėjamąją funkciją – jaunimo darbuotojas gali greičiau pajusti ir pamatyti, jei jauno žmogaus gyvenime vyksta ar gali įvykti kažkas „negero“ ir numatyti, kaip tai paveiks jo mokymosi procesą.

„AŠ ir TU“

santykis jaunimo darbuotojams padeda suprasti, kokią įtaką jie daro jaunų žmonių gyvenimams.

„AŠ ir TU“

santykis yra galingas socialinės įtraukties įrankis, nes padeda puoselėti savivertę ir pasitikėjimą savimi.

„AŠ ir TU“

santykis išryškina tai, kas šiuo metu vyksta ugdymo ar darbo su jaunimu politikoje – ugdymo laikysenos ir metodikos vis labiau yra nukreiptos į besimokantįjį ir jo poreikius, tad šiame santykyje tai tampa apčiuopiama.

„AŠ ir TU“

santykis prieinamesnis nuotoliniam darbui, jei abi pusės turi pigų telefono ryšį ar kitas nuotolinio darbo priemones. Tokios programos, kaip Skype, FaceTime, Viber ir kitos šiuo atžvilgiu yra labai naudingos.

(SVARBU: aiškumo dėlei – egzistuoja tiesioginis ryšys tarp čia išvardintų procesų bei mokymosi grupėje. Tačiau šiame leidinyje mes nutolstame nuo mokymosi grupėje ir susitelkiame į tai, kas vyksta individualiame santykyje).

TAIGI, JEI VISI SUTINKAME, KAD „AŠ IR TU“ YRA NAUDINGAS PALAIKANT MOKYMAŠI, TAI KĄ MES TURIME OMENY, KAI KALBAME APIE MOKYMAŠI?

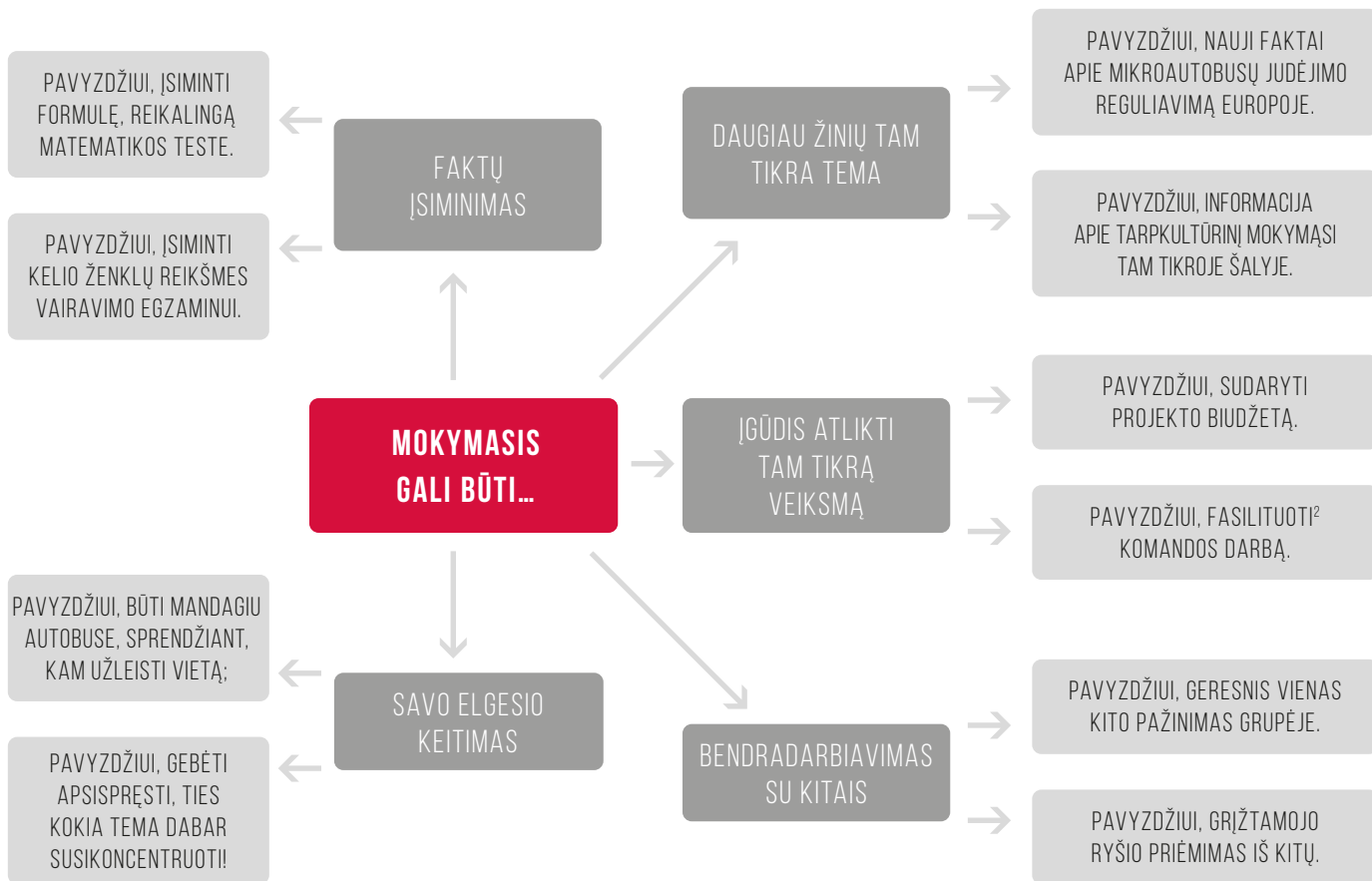
- L** – **IŠGYVENK TAI PILNAI!** (LIVE IT!)
- E** – **PATIRK TAI!** (EXPERIENCE IT!)
- A** – **AUGINK SĄMONINGUMĄ!** (AWARENESS DEVELOPS!)
- R** – **ŽYMĖKIS SAVO IŠMOKIMUS!** (RECORD YOUR FINDINGS!)
- N** – **ĮVARDINK TAI, KO IŠMOKAI!** (NAME YOUR LEARNING!)

KĄ MES VADINAME MOKYMUSI?

Didžiulis iššūkis yra aprašyti visas sudedamąsias mokymosi dalis. Tiesą sakant, net, pavyzdžiui, biologai ir mokytojai nėra iki galo sutarę, kas iš tikrųjų yra mokymasis! Turėdami tai omeny ir naudodamiesi bendrosiomis žiniomis, pabandykime išgryninti keletą pagrindinių elementų... panagrinėkime pagrindinius mokymosi dėmenis.



KĄ APIE TAI MANOTE?



Remdamiesi savo darbo su jaunais žmonėmis patirtimi, sugalvokite po pavyzdį kiekvienai minčių žemėlapio šakai.

Terminas „mokymasis“ dažniausiai nėra vartojamas vienas pats – jis vartojamas kartu su prielinksniais ar kitomis kalbos dalimis:

² vert. past. Kadangi tinkamo lietuviško atitikmens kol kas nėra, naudojamas „fasilituoti“ (angl. facilitate) reiškia – tarpininkauti, padedant grupei ar bendruomenei koordinuoti veiksmus ir siekti bendrų tikslų.

- mokymasis (ko?)...
- mokymasis (kam? dėl?)...
- mokymasis apie...
- mokymasis iš ...
- mokymasis su ...

Akivaizdu, kad praktikuojantiems „Aš ir Tu“ santyki, reikia nuolat domėtis pačia mokymosi tema dar ir dėl to, kad „mokymasis mokytis“ yra viena iš svarbių mokymosi visą gyvenimą kompetencijų.

Kaip įgalinti jaunas žmones geriau valdyti savo pačių mokymąsi?

TAM, KAD ATSAKYTUME Į KLAUSIMĄ, KAIP ĮGALINTI KITUS, PIRMIAUSIA PATYS TURIME SURASTI ATSAKYMUS:

- Ko aš noriu mokytis?
- Kaip aš galiu mokytis?
- Ko aš išmokau per tam tikrą patirtį?
- Ką aš galiu pakeisti savo būsimuose mokymosi planuose?

KITAS POŽIŪRIO Į MOKYMAŠI BŪDAS: MONMAR LEARN MODELIS

Ruošdami šį leidinį, tyrinėjome ir lyginome savo patirtis ir praktikas, taip pat nagrinėjome skirtingas idėjas, koncepcijas ir modelius. Pavyzdžiui, atradome, kad tokie grįžtamojo ryšio ir koučingo modeliai kaip GROW, CLEAR ar JoHari langas yra vis dar naudojami. Vis dėlto, mums nepavyko surasti paprasto (bet nesupaprastinto!) modelio, nusakančio mokymosi procesą. Po intensyvių apmąstymų, meditacijos ir ilgų pasivaikščiojimų su šunimis, debesis prasisklaidė ir mums į galvą šovė tai, ką pavadino „MonMar“ LEARN modeliu (MonMar = Monika ir Mark, „learn“ išvertus iš anglų kalbos – mokytis). Išbandę šį modelį su kitais, norime juo pasidalinti su jumis, tikėdamiesi, kad jis jums pravers „Aš ir Tu“ procese.

Nors mokymasis NĖRA linijinis procesas, šis paprastas modelis siekia apibūdinti patirtinio mokymosi procesą nuo pradžios iki pabaigos. Manome, kad kiekvienas etapas yra susijęs su kitais ir, tikėtina, gali būti kaitaliojami vietomis. Pavyzdžiui, iš A galima šokti į L (žiūrėkite žemiau). Nes toks gyvenimas.

Šiam modeliui žodį LEARN mes naudojome kaip akronimą. (Kokius kitus žodžius galėtumėte panaudoti kaip tokio modelio pagrindą?)

L – IŠGYVENK TAI PILNAI!
E – PATIRK TAI!
A – AUGINK SĄMONINGUMĄ!
R – ŽYMĖKIS SAVO ATRADIMUS!
N – ĮVARDINK TAI, KO IŠMOKAI!

Kaip matote žemiau pateiktame pavyzdyje „**Aš ir Tu**“ susitikimų metu su jaunais žmonėmis, LEARN modelis gali padėti nukreipti jūsų pastebėjimus, grįžtamąjį ryšį ir klausimus.

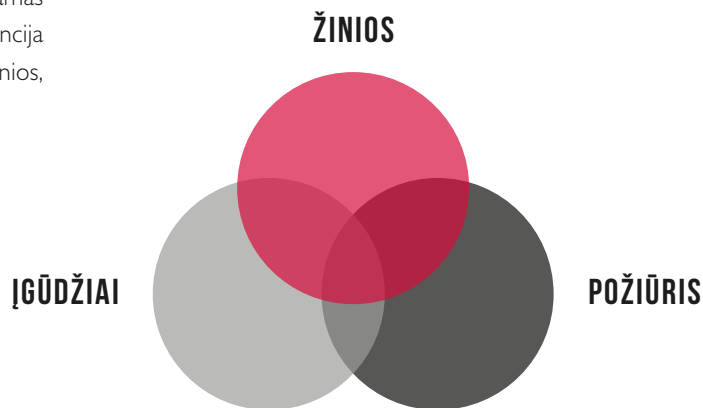
MODELIS	KAS VYKSTA ŠIAME ETAPE?	KLAUSIMAI REFLEKSIJAI
<p>L – LIVE IT! (LIET. IŠGYVENK TAI PILNAI!) (Isidėmėkite: L ir E etapai yra glaudžiai susiję)</p>	<p>Šiame etape pabrėžiama, kaip svarbu būti čia ir dabar – būti susitelkus į tai, kas vyksta.</p>	<p>Kas vyko? Kada? Kur? Kas dalyvavo?</p>
<p>E – EXPERIENCE IT! (LIET. PATIRK TAI!)</p>	<p>Visiškas įsitraukimas į patyrimą – eksperimentavimas ir visa ko išbandymas.</p>	<p>Kaip tu elgeisi? Ką tu stengeisi daryti? Ką kiti darė? Kaip kiti elgėsi? Kaip jie reagavo į tave ir tavo elgesį?</p>
<p>A – AWARENESS DEVELOPS! (LIET. AUGINK SĄMONINGUMĄ!)</p>	<p>Pojūčių, jausmų, minčių, kurias sukėlė konkretus įvykis ar veiksmas, atpažinimas.</p>	<p>Kas vyko tavėje tuo metu? Kaip jautėsi? Kas padėjo? Kas suveikė? Kas nesuveikė? (Gal netgi: aš pastebėjau, kad...)</p>
<p>R – RECORD YOUR FINDINGS (LIET. ŽYMĖKIS SAVO ATRADIMUS!)</p>	<p>Idėjų, įžvalgų ar kitų pastebėjimų užrašymas, įrašymas ar kitoks vaizdinis ar garsinis užfiksavimas. Svarbu šių minčių nepamiršti.</p>	<p>Apibūdink savo atradimus. Dabar, kai mokymosi patirtis baigėsi, gal gali įvardinti, ką ji tau reiškia?</p>
<p>N – NAME YOUR LEARNING! (LIET. ĮVARDINK TAI, KO IŠMOKAI!)</p>	<p>Svarbu įsivardinti, kokių žinių ir įgūdžių įgijai, kaip atskleidei savo vidinę parengtį. Taip pat svarbu, kad ir kiti suprastų, ką reiškia tavo mokymosi rezultatai.</p>	<p>Ko tu išmokai? Kaip apibūdintum tai, ko išmokai? Ką tu parašytum el. laiške savo tėvams apie šią patirtį? O feisbuke? Savo CV?</p>

R ir N etapų įžvalgos taip pat gali kuo puikiau pasitarnauti ir „Youthpass“ procese.

³ vert. past. Tiesiogiai į lietuvių kalbą išvertus šį akronimą, jis būtų lietuviškojo „mokytis“ atitikmuo, tad čia ir toliau bus naudojamas LEARN akronimas ir kiekvieną lygmenį nusakančio žodžio lietuviškas vertimas.

VIDINĖ PARENGTIS MOKYMUISI

Šiais laikais mokymasis dažnai yra suprantamas kompetencijų ugdymo kontekste. Įprastai kompetencija yra apibrėžiama kaip trijų sudėtinių dalių visuma: žinios, įgūdžiai ir požiūris.



ŠIE TRYS ELEMENTAI YRA UGDOMI SKIRTINGAIS BŪDAIS:

ŽINIOS

įgyjant informaciją apie idėjas, koncepcijas ar praktikas.

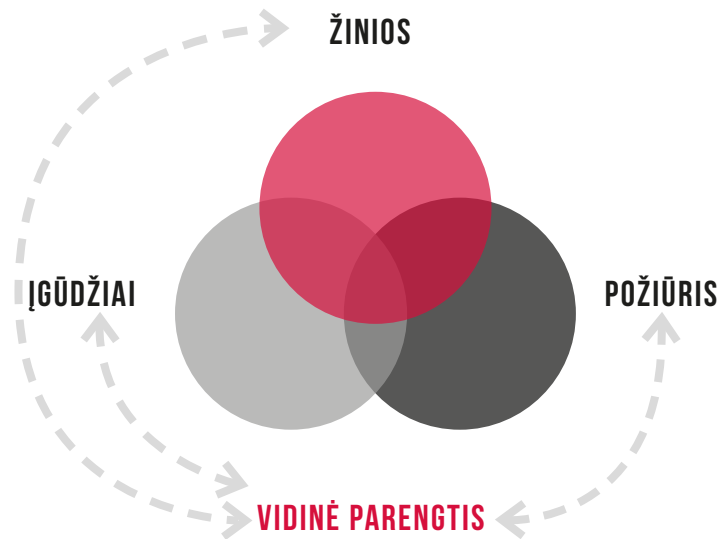
ĮGŪDŽIAI

įgyjami per praktiką.

POŽIŪRIS

įgyjamas reflektuojant patirtį (per sąveiką su kitais).

Kartu su kolegomis iš Lietuvoje veikiančios organizacijos „Kitokie projektai“ bei kitais partneriais REFLECT projekte, tyrinėjome, kas padeda pritaikyti kompetencijas praktikoje. Nors šie tyrinėjimai dar nebaigti, drįstame pasidalinti keliomis išvalgomis, gal Jums kils minčių ir reakcijų. Šiame kontekste naudojame terminą „*vidinė parengtis*“ – savybė, vienijanti mūsų žinias, įgūdžius ir požiūrį tam tikru laiku tam tikroje vietoje.



Vidinę parengtį įmanoma sustiprinti konkrečiais veiksmais, tačiau jos negalima treniruoti ar įgyti mechaniškai. Mes galime skatinti atskleisti *vidinę parengtį* didindami sąmoningumą „Aš ir Tu“ santykije, kai patirtis reflektuojama bent jau trimis dimensijomis. Mes reflektuojame:

- konkretaus veiksmo kontekstą (kada ir kur?),
- kompetencijų įsisavinimo lygį (kiek mes integravome konkrečias kompetencijas?) ir
- save ir savo reagavimo įpročius (kas mums padeda, kas mus stabdo?).



AIŠKUMO DĖLEI PATEIKIAME PAVYZDĮ.

Savanoris Tomas dirba vaikų globos namuose. Pagrindinė priežastis, dėl ko jis nusprendė savanoriauti kitoje šalyje – ugdyti savo socialinius įgūdžius. Įprastai jis grupėse ar komandose laikydavosi atokiau, bet atsiskleisdavo individualiame santykiyje. Vaikų globos namuose jam buvo suteikta galimybė įsitraukti į darbą komandoje su kitais savanoriais ir kartu organizuoti įvairias veiklas vaikams. Mėnesinių susitikimų su savo mentoriumi metu Tomas analizavo priežastis, kodėl vengė įsitraukti į komandos darbą. Viena iš priežasčių buvo baimė, kad jo idėjos bus atmestos. Mentorius kvietė Tomą apsvarstyti konkretų savo elgesio kontekstą, t.y. savanorių komandą ir globos namus; kada ir kur jis matė galimybę pasiūlyti savo idėjas; ir kada tiksliai jis sustabdė save nuo idėjų siūlymo. Tomo paprašė pagalvoti apie savo reagavimo įpročius, t.y., kaip jis įpratęs reaguoti. Kaip jis įprastai elgiasi tokioje situacijoje? Kaip jis norėtų šį įprotį pakeisti? Kalbant apie konkrečios kompetencijos įsisavinimo lygį, Tomas įsivaizdavo, kad puikios idėjos turėtų būti pateikiamos tam tikru būdu. Vis dėlto, mentorius paragino jį ieškoti savojo būdo idėjoms pasiūlyti. Tomas pradėjo progresuoti todamas nuo išankstinio įsivaizdavimo, kaip turėtų būti pateikiamos idėjos ir ieškoti savojo kelio.

Vidinė parengtis apima tokius aspektus kaip asmeninė motyvacija, troškimai ir norai, prisiminimai, buvusios patirtys, emocinės būsenos, įsitikinimai ir vertybės. Sudėtinga, gal net neįmanoma, įvardinti visus aspektus, bet jie egzistuoja!

Vidinė parengtis lemia, kaip ir kodėl mes veikiame tam tikru būdu – tokios elgesio tendencijos ir įpročiai formuojasi visą gyvenimą. Nėra lengva pakeisti elgesio įpročius, ypač jei su tuo tenka tvarkytis vieniems. Štai kodėl mums reikia kitų žmonių, kurie mus palaikytų.

Kiekviena kompetencijos sudėtinė dalis yra ugdoma skirtingu būdu. Vidinės parengties atskleidimas – tai sąmoningumo didinimas per savo patirties refleksiją, sąveikoje su kitais. Pati sąveika gali tapti aptarimo ir refleksijos tema, ypač „**Aš ir Tu**“ santykiyje.

„**Aš ir Tu**“ – tobula erdvė jauniems žmonėms reflektuoti savo patirtį. Kaip rašė L. Vigotskis, „per kitus mes tampame savimi“. Bendraudami su kitu žmogumi, galime geriau suprasti savo elgesį ir jo pasekmes, ar net atpažinti ir gilintis į savo veiksmų priežastis.

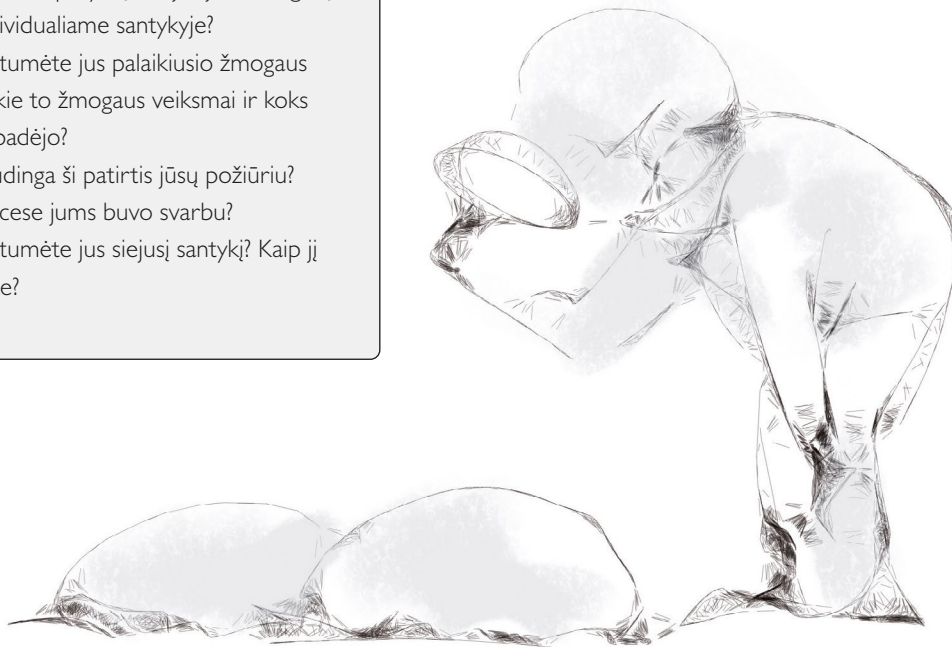
„**Aš ir Tu**“ pats savaime yra erdvė mokymuisi, tačiau didžiąja dalimi tai yra erdvė, kurioje galime reflektuoti ir įprasminti savo mokymąsi kituose kontekstuose.

Kitaip tariant, „**Aš ir Tu**“ padeda jauniems žmonėms būti efektyvesniais, jaustis savo likimo kalviais ir tapti sąmoningesniais – ypatingai apie tai, kaip, kodėl, kur ir iš ko jie mokosi.

TERMINŲ PINKLĖSE: MENTORYSTĖ, KOUČINGAS⁴, PSICHOTERAPIJA, TUTORYSTĖ⁵

PRADINIAI KLAUSIMAI:

- Ar galite prisiminti pavyzdį, kai jūs jautėtės gavę palaikymą individualiame santykiyje?
- Kaip apibūdintumėte jus palaikiusio žmogaus vaidmenį? Kokie to žmogaus veiksmai ir koks elgesys jums padėjo?
- Kuo buvo naudinga ši patirtis jūsų požiūriu?
- Kas tame procese jums buvo svarbu?
- Kaip apibūdintumėte jus siejusį santykį? Kaip jį pavadintumėte?



⁴ vert. past. Nors lietuvių kalboje koučingo terminas verčiamas kaip ugdomasis vadovavimas, tačiau darbo su jaunimo kontekste, santykiyje su jaunu žmogumi nėra vadovavimo santykio, tad šioje knygoje vartojamas angliškas koučingo terminas.

⁵ vert. past. Tutorystė – įgytų žinių gilinimas dirbant kartu su tutoriumi.

KOKIUS TERMINUS MES PAINIOJAME IR KODĖL?

Kalbėdami apie individualų palaikymą kitam žmogui, mes susiduriame su įvairiais terminais, kuriuos galima supainioti IR jie iš tiesų yra painūs. Tai vadinama ir

mentoryste, ir koučingu ar tutoryste. Kartais jauni žmonės gali pagalvoti, kad dalyvauja psichoterapijoje.



Pagrindinė priežastis, kodėl šie terminai yra painiojami tarpusavyje – visi šie procesai tam tikra prasme siekia žmogaus tobulėjimo. Be to, tam, kad atliktų savo darbą,

šių sričių specialistai privalo turėti panašių kompetencijų. Visų pirma, atskirkime tutorystę, mentorystę, koučingą nuo terapijos.



ŽEMIAU PATEIKIAMO PAGRINDINIAI SKIRTUMAI:

TUTORYSTĖ, MENTORYSTĖ, KOUČINGAS	TERAPIJA
Mokymosi santykis	Terapinis santykis
Skirtas palaikyti mokymosi procesą	Skirtas gydymui
Daugiausia remiasi dabartimi ir yra nukreiptas į ateitį, prireikus pasitelkiami pavyzdžiai iš buvusių patirčių	Daugiausiai remiasi praeitimi ir dabartimi, su perspektyva į ateitį.
Skirta žmonėms, kurie yra pakankamoje pusiausvyroje su savimi ir gali pakankamai gerai tvarkytis su juos supančiu pasauliu.	Skirta žmonėms, patiriantiems psichologinius sutrikimus ir/ ar turintiems psichologinių problemų.

Šie skirtumai atrodo akivaizdūs, tad kodėl mes šias sąvokas galime painioti? Iš tikrųjų šios sąvokos taip pat turi daug ką bendro. Visi šie procesai:

- yra orientuoti į asmenį („klientą“)
- skirti žmogaus tobulėjimui, ir
- yra įgyvendinami pokalbiu tarp dviejų žmonių.

Turbūt pagrindinė priežastis, dėl ko šios dvi kategorijos yra painiojamos, yra ta, kad „Aš ir Tu“ santykiuje patiriamas palaikymas siejamas su palengvėjimu, kuris pasireiškia ir terapijoje, nors tutoriai, mentoriai ar koučingo specialistai to tikslingai ir nesiekia. Tai parodo, kad gilus asmeninis pokalbis gali turėti terapinį poveikį ta prasme, kad po tokio pokalbio jaučiamasi geriau, juntamas palengvėjimas ir yra atsiradęs aiškumas apie

tai, kas rūpi žmogui. Tačiau tai nėra psichoterapija. Veikiau tai atspindi nuoširdaus žmogiško ryšio galią, kurią galima patirti per „Aš ir Tu“ santykį, kuris yra viena intensyviausių bendravimo formų.

Net ir tokiu atveju neturėtume pervertinti pokalbio galios, taip pat ir „Aš ir Tu“ santykiuje. Jaunas žmogus gali atskleisti tokius sunkumus, kurie yra ne jūsų kompetencijoje. Pavyzdžiui, gali pasireikšti praeityje patirta trauma, sutrikusi jaunuolio raida ar išryškėti nestabili emocinė būklė. Tokiais atvejais reikia psichoterapijos ar kitokio gydymo, tad būtina jauną žmogų nukreipti pas atitinkamus profesionalus.

Atskyrę psichoterapiją, toliau bandykime paaiškinti kitus terminus.

Svarbu atskirti koučingą ir mentorystę nuo tutorystės. Nors, kaip buvo minėta anksčiau, visi trys procesai siekia palaikyti mokymąsi, tutorystės sritis yra daug konkretesnė:

- tutorystėje yra duodami nurodymai kitam žmogui atlikti konkrečią užduotį;
- tutorystė dažniausiai vyksta konkrečioje srityje, kur tutorius dalinasi savo ekspertinėmis žiniomis, patirtimi ir siekia paskatinti besimokantįjį.
- tutorystė dažnai asocijuojama su akademinio pasauliu.

Ugdymo kontekste tutorystė dažnai siejama su pagalba mokytis mokykloje ar korepetitoriaus veikla. Tačiau tutorystės procesas apima ne tik įgūdžių ir žinių perdavimą. Tam taip reikalinga empatija, aktyvus klausymasis ir mokymosi procesų supratimas, siekiant pagalbą individualizuoti bei padėti besimokančiajam įgyti reikiamų kompetencijų.

TUTORYSTĖS PAVYZDYS NEFORMALIOJO MOKYMO SI KONTEKSTE:

Savanorystės projektuose savanoriams dažnai reikalinga tutoriaus pagalba tam, kad išmoktų atlikti jiems paskirtas užduotis, ypač jei tos užduotys reikalauja labai specifinių įgūdžių. Pavyzdžiui, keramikos, darbo su neįgaliais žmonėmis, naudojimosi tam tikra įranga, grojimo muzikos instrumentais ar panašūs įgūdžiai.

Kalbant apie likusius du terminus – koučingą ir mentorystę, – tenka pripažinti, kad būtent šie terminai žmonių yra painiojami labiausiai. Šiuo metu daugelyje sričių koučingas ir mentorystė tapo netgi mados reikalu – jie naudojami ne tik švietimo, bet ir verslo, socialinėje srityse. Kalbant apie koučingą – jis netgi išsivystė į atskirą savarankišką profesiją ir egzistuoja nepaprastai daug šios veiklos krypčių (gyvenimo koučingas, vadovų kou-

čingas, neurolingvistinio programavimo koučingas – tai vos keletas jų!). Mentorystė taip pat įgauna populiarumą organizacijose ir kituose kontekstuose, kur rūpinamasi mokymusi.

Apžvelgiant literatūrą, yra išleista labai daug knygų apie mentorystę ir dar daugiau – apie koučingą. Kiekvienos knygos autoriai savaip apibrėžia abu terminus, priklausomai nuo to, kokioje srityje jie veikia. Nepaisant to, pažiūrėkime, kokius panašius koučingo ir mentorystės aspektus mums pavyko išskirti:

- tiek koučingo specialistas, tiek mentorius tiki, kad kiekvienas žmogus yra kūrybiškas ir galintis keistis, jis turi potencialo ir galimybių tobulėti.

- tiek koučingas, tiek mentorystė yra tarpdisciplininė praktika – jos apima tokias sritis, kaip raidos ir mokymosi psichologija, motyvacijos ir asmeninio efektyvumo psichologija, emocinis intelektas ir pan.
- tiek koučingo specialistai, tiek mentoriai su savo klientu siekia sukurti santykį, kuriame skatinami refleksija ir mokymasis. Šis santykis yra grįstas abipusiu pasitikėjimu, empatija ir pagarba.
- tiek koučingo specialistams, tiek mentoriams reikalingi geri tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai.
- abu procesai remiasi besimokančiųjų patirtimi ir nukreipti į juos.
- nei koučingo specialistai, nei mentoriai nėra atsakingi už kliento mokymąsi. Jie palaiko mokymąsi, o ne pataria, ką daryti.
- abu procesai skatina asmeninį augimą ir naujų kompetencijų įgijimą.
- tiek koučingo specialistai, tiek mentoriai patys nuolat mokosi ir sąmoningai siekia kuo geriau save pažinti.

Taigi, panašu, kad koučingą ir mentorystę sieja panašūs tikslai ir procese naudojamos priemonės.

Tačiau, kuo jie skiriasi?

	KOUČINGAS	MENTORYSTĖ
LAIKAS IR TRUKMĖ	Dažnai šiame santykiyje yra apibusiai sutariama proceso trukmė. Koučingo procesas gali trukti ir vieną susitikimą, ir ilgą laiką.	Besitęsiantis, ilgą laiką trunkantis procesas. Trukmė iš anksto nėra sutariama.
STRUKTŪRA	Struktūruotas procesas. Susitikimai gali būti iš anksto suplanuoti, yra aiškus įvardintas sutarimas, kaip ir kokiomis sąlygomis bus bendradarbiaujama.	Nebūtinai aiškiai apibusiai įvardintas ir apibrėžtas procesas. Susitikimai gali vykti iš anksto neplanuoti – tada, kai besimokančiajam reikalinga pagalba.
APIMTIS	Dėmesys sutelkiamas į konkretų klausimą ar situaciją, kurioje klientas ieško atsakymų. Orientuota į konkrečių tikslų siekimą ar veiklos gerinimą.	Nagrinėjamas ne vienas klausimas ar situacija, į asmenį žvelgiama plačiau jo veiklos srityje.
PATIRTIS	Koučingo specialistas neprivalo turėti tiesioginės patirties tos srities klausime, kurį kelia klientas, nebent išimtinai labai konkrečios srities atveju.	Mentorius dažniausiai turi turėti patirties toje srityje, kurioje konsultuoja. Organizacijoje paprastai tai būna aukštesnės pozicijos darbuotojas ar tiesiog turintis daugiau patirties reikiamoje srityje. Mentorius procese dalinasi patirtimi.

Apibendrinant pagrindinius skirtumus, koučingas dažnai apibūdinamas kaip asmeniui siūloma palaikymo forma, orientuota į jo veiklos efektyvinimą, konkrečių tikslų ir rezultatų siekimą. Koučingas padeda žmonėms geriau atlikti

jiems pavestas funkcijas. Mentorystė, priešingai, labiau orientuojasi į bendrą kompetencijos ugdymą konkrečioje srityje. Mentorius gali būti laikomas draugišku asmens augimo prižiūrėtoju konkrečioje srityje.

MENTORYSTĖ EUROPOS SAVANORIŲ TARNYBOJE (EST)

Terminas „mentorius“ ilgai buvo naudojamas EST programoje. Dabar jis paminimas KAI projektuose, „Erasmus+Veiklaus jaunimo“ programos rėmuose. Kadangi EST egzistuoja nuo 1996 metų, tad ir mentorystės supratimas po truputį keitėsi, tačiau pagrindinė jos paskirtis išlieka ta pati: mentoriai palaiko savanorius tiek asmenine prasme, tiek jų mokymėsi, kai būnant svetimoje šalyje, susiduriama

su įvairiomis situacijomis. Mentoriai supranta vietinę realybę ir gali padėti orientotis kilus iššūkiams. Santykis yra grįstas abipusiu įsitraukimu ir bendradarbiavimu.

Terminų skirtumus taip pat gali padėti suprasti abiejų sąvokų kilmės nagrinėjimas.

KOUČINGAS

Etimologiniu požiūriu angliškas terminas „coach“ yra kilęs iš vengrų kalbos žodžio *kocsi*, reiškiančio vežimą. Šis žodis atsiradęs iš kaimo pavadinimo, kuriame buvo gaminami pirmieji vežimai. Mokymo ar instruktavimo prasme žodis „coaching“ pirmą kartą buvo paminėtas 1830 metais Oksfordo Universitete kaip žargonas, nurodantis, kad dėstyto-

jas „perveža“ studentą per egzaminą. Nuo tada „coaching“ yra vartojamas apibūdinti procesui, skirtam „perkelti“ žmones iš ten, kur jie yra, į ten, kur jie nori būti.

Koučingo sąvoka taip, kaip mes ją suprantame ir vartojame dabar, kilo iš sporto srities, kur ji pirmą kartą buvo pavartota 1831 metais.

MENTORYSTĖ

Pirmą kartą žodis „mentorius“ užfiksuotas Homero epe „Odiseja“. Odisejas savo namus ir sūnaus Telemacho priežiūrą patikėjo draugui Mentoriumi, kol pats kovojo Trojos kare. Mentoriumi nepavyko pasirūpinti nei

vienu iš jam patikėtų dalykų. Tai buvo karo ir išminties deivė Atėnė, padėjusi Telemachui visoje Odisejoje pasirodyti įvairiais žmonių ir gyvūnų pavidalais, įskaitant ir Mentoriumaus. Apsimesdama Mentoriumi ji elgėsi kaip

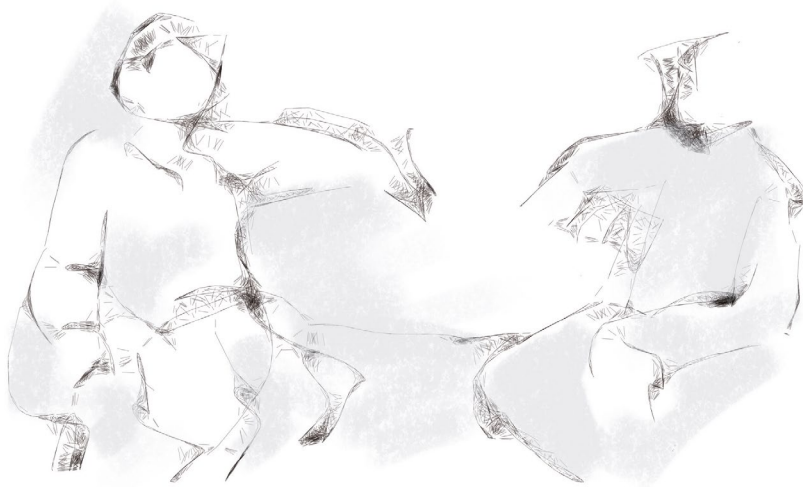
išmintinga ir patikima patarėja, padėjusi Telemachui augti, bręsti ir išdrąsėti. Mentorystės sąvoka vartojama ir pameistrystės prasme.

Peržvelgę pagrindines sąvokas, pažiūrėkime, kaip jas galime pritaikyti dirbdami su jaunimu. Kaip šios

skirtingos laikysenos gali būti panaudotos ir pritaikytos mūsų kontekste, t.y. neformaliajame ugdyme ir darbe su jaunimu?

Atsižvelgdami į tai, ką žinome apie šias skirtingas „Aš ir Tu“ laikysenas, turime sąmoningai apsispręsti, kaip mes norime tai pritaikyti savo veikloje.

Branislav Trudic dirba su jaunais žmonėmis Serbijoje. Jis dalyvavo „One 2 One“ mokymo kursuose ir žaismingai terminą koučingas pavertė žodžiu „kaučingas“⁶.



⁶ vert. past. „Couching“ – žodžių žaismas, padarytas iš žodžio *couch*, reiškiančio sofa.

„Kaučingas“ apibūdina „Aš ir Tu“ procesą, bendraujant su jaunu žmogumi patogiai įsitaisius ant jaunimo centro sofas. Anot Branislavo, „mes su jaunais žmonėmis dirbame individualiai, sėdėdami ant sofas, o ne, kaip įprasta, vienas prieš kitą ant kėdžių. Sofa asocijuojasi su patogumu, tad tai sukuria malonią atmosferą jaunam žmogui.“



KAIP PALAIKYTI MOKYMĄSI „AŠ IR TU“ SANTYKYJE

KAIP SKAITYSITE TOLIAU ŠIOJE KNYGOJE, PALAIKANT JAUNŲ ŽMONIŲ MOKYMĄSI, „AŠ IR TU“ SANTYKYJE LABAI SVARBU FORMULUOTI GERUS KLAUSIMUS. ŠIOJE DALYJE STENGSIMĖS ATSAKYTI Į KELETĄ „GERŲ“ KLAUSIMŲ:

- Kokių tikslų siekiame „Aš ir tu“ santykyje, kai palaikome jaunų žmonių mokymąsi?
- Ką konkrečiai daro jaunimo darbuotojas, palaikydamas mokymosi procesą?
- Kokius konkrečius neformaliojo ugdymo principus turime turėti omeny „Aš ir Tu“ santykyje?

PANAGRINĖKIME ŠIUOS KLAUSIMUS
PAŽINGSNIUI.

KOKIŲ TIKSLŲ SIEKIAME, KAI PER „AŠ IR TU“ SANTYKĮ PALAIKOME JAUNŲ ŽMONIŲ MOKYMĄSI?

Darbe su jaunimu pasitaiko daug atvejų, kai jaunimo darbuotojai dirba su jaunu žmogumi individualiai – nuo kasdienių situacijų vietiniuose jaunimo klubuose ar centruose, iki ypatingų atvejų tarptautinių jaunimo mainų projektuose.

„Aš ir Tu“ palaikymas gali padėti jaunuolių asmeniniam tobulėjimui, taip galime jiems suteikti grįžtamąjį ryšį apie jų elgesį grupėje, aptarti su lytiškumu susijusias temas, ieškoti sprendimų konkrečioms situacijoms ar paprasčiausiai pasiūlyti atskaitos tašką tiems klausimams, į kuriuos jauni žmonės ieško atsakymų.

Šiame leidinyje mes koncentruojamės ties konkrečiais „Aš ir Tu“ santykio dalimi – mokymosi palaikymu. Be abejo, ne visada lengva atskirti, kokį būtent palaikymą konkrečiose situacijose teikiame, tad neverta gaišti laiko ir kiekvieną kartą kruopščiai tai apibrėžti. Darbą su žmonėmis nėra lengva paaiškinti. Kas gali praversti – tai būti sąmoningiems suvokiant, kokių tikslų siekiame, palaikydami jaunų žmonių mokymąsi. Kai suvokiame savo tikslus, galime jais naudotis kaip kompasu, kuris padėtų rasti kelią mokymosi palaikymo kelionėje.



PADĖTI IŠMOKTI PLANUOTIS, REFLEKTUOTI IR APIBENDRINTI SAVO MOKYMOSI PROCESĄ

Jauni žmonės gali būti įsitraukę į įvairius mokymosi procesus. „Aš ir Tu“ santykiuose jūs stengiatės padėti jiems tapti sąmoningais vertinamais, kur ir kaip jie mokosi, ir palaikyti juos, nepriklausomai nuo to, kokiame mokymosi etape jie yra: planavimo etape (kai nusistato

savo mokymosi kryptis, tikslus ir ruošiasi iššūkiams) ar apibendrinimo etape (kai reikia suvokti, ko išmokai, mokėti tai įvardinti, reflektuoti, gebėti tai suformuluoti ir pritaikyti savo pamokas kitiems kontekstams).

PADĖTI JAUNIEMS ŽMONĖMS SUPRASTI SAVE KAIP BESIMOKANČIUOSIUS

Viso „Aš ir Tu“ proceso metu (nesvarbu, kokios jis trukmės) naudinga turėti omenyje vieną klausimą: „Ką tai sako apie mane kaip besimokantįjį?“ Šis klausimas padeda konkrečiai mokymosi patirčiai rasti vietą

bendrame kontekste ir leidžia jauniems žmonėms susieti savo ankstesnes patirtis su ateitimi. Tai padeda atsiskleisti kompetencijai, vadinamai „Mokymasis mokytis“.

SUTEIKTI PAGRĮSTĄ GRĮŽTAMĄJĮ RYŠĮ

Jei jūs esate įsitraukę į tą pačią veiklą, kaip ir jaunas žmogus, galite stebėti jo elgesį ir numatyti, kaip tai siejasi su jo mokymosi uždaviniais. Remdamiesi savo pastebėjimais, jūs galite suteikti jaunuoliams grįžtamąjį ryšį ir taip prisidėti prie jų

savivokos didinimo. Jei negalite tiesiogiai stebėti jų veikloje, jūs vistiek galite suteikti grįžtamąjį ryšį apie tai, kaip jūs priimate ir suvokiate jį/ ją, remdamiesi tuo santykiu, kuris jus sieja. Turėkite omeny, kad „Aš ir Tu“ palaikymas pats savaime yra mokymosi patirtis.

PADĖTI UGDYTI REFLEKSIJOS ĮGŪDŽIUS

Refleksijos įgūdžiai yra bendrieji gebėjimai, tačiau dėl to ne mažiau svarbūs. Mes negimstame mokėdami reflektuoti, tačiau mūsų augimui ir tobulėjimui tai yra be galo reikšminga.

Kai išmokstame reflektuoti, mes galime bet kokią savo patirtį paversti mokymosi patirtimi.

PADĖTI JAUNAM ŽMOGUI KURTI PALANKŲ POŽIŪRĮ Į MOKYMĄSI

„Aš ir Tu“ santykije jūs tikrai galite gerai pažinti jauną žmogų ir jo požiūrį į mokymąsi. Ar jam mokymasis asocijuojasi su pozityvia patirtimi? Ypatingai svarbu palankų požiūrį kurti

jaunuoliams, kurie turi mažiau galimybių – pvz., anksti iškritusiems iš švietimo sistemos, todėl jiems mokymasis gali asocijuotis su negatyvia patirtimi.

KELETAS MINČIŲ APIE REFLEKSIJĄ

KODĖL REFLEKSIJA YRA SVARBI?

Be refleksijos, mokymasis tampa tiesiog eiline veikla ir patyrimas, koks jis bebūtų, lieka neįsisamonintas, iš jo nepasimokome. Patirtinis mokymasis yra svarbi neformaliojo ugdymo dalis ir refleksija yra raktinis elementas kompetencijų ugdyme, ypač atskleidžiant vidinę parengtį. Pasitelkdami refleksiją, mes:

- geriau pažįstame save,
- analizuojame savo patirtis,

- kuriame pokyčius, remdamiesi savo klaidų analize,
- įsisąmoniname, ką darome sėkmingai ir tai tęsiame,
- peržvelgiame, kaip mums sekasi, ir planuojame, kiek galime pasiekti toliau.

Trumpai tariant, refleksija padeda mums sąmoningai sujungti savo praeitį ir ateitį.

KAS YRA KOKYBIŠKA REFLEKSIJA?

Labai svarbu, kad neformaliojo ugdymo kontekste refleksija apimtų visas asmeninės patirties dalis (vadovaujantis holistiniu požiūriu): tiek išorinius faktorius (išorines sąlygas, kitus žmones ir jų elgesį, ir t.t.), tiek vidinį pasaulį (emocines reakcijas, mintis, išvadas, fizines

reakcijas ir t.t.). Refleksijos struktūra gali skirtis ir gali būti pritaikyta skirtingoms mokymosi situacijoms, bet svarbu, kad visi patirties aspektai būtų paliesti.

(Šios knygos B6 dalyje yra pristatytas „Refleksijos kortų“ metodas, kuris gali jums padėti struktūruoti savo refleksiją.)

KĄ KONKREČIAI DARO JAUNIMO DARBUOTOJAS, PALAIKYDAMAS MOKYMĄSI?

Kaip atrodys jūsų mokymosi palaikymo procesas, priklausau nuo „Aš ir Tu“ konteksto. Kontekstas gali būti įvairus – nuo vietinio jaunimo centro, kur jaunam žmogui reikalingas palaikymas tvarkantis su iššūkiais mokykloje, iki tarptautinio savanorio mokymosi palaikymo jo EST projekte.

Galite įsivaizduoti, kad jūsų vaidmuo skirtingose situacijose irgi bus skirtingas.

Ir tai yra vienas svarbiausių dalykų, kuriuos kviečiame jus įsidemti – jūs patys formuojate savo vaidmenį, atsižvelgdami į kontekstą. Mes negalime jums tiksliai nurodyti, kokios laikysenos ir vaidmens laikytis.

Vis dėlto, dar yra keletas aspektų, kuriuos kviečiame turėti omeny, apibrėžiant savo vaidmenį individualiame darbe su jaunais žmonėmis.

JAUNO ŽMOGAUS AMŽIUS

Jauno žmogaus amžius turi poveikį „Aš ir Tu“ procesui. Kuo labiau šis procesas „nepastebimas“ jaunuoliams, tuo sėkmingesnis jis gali būti. „Nepastebimas“ reiškia neformalizuotą, nestruktūruotą procesą jaunuolių akimis. Kitas svarbus aspektas, kurį verta apsvarstyti – amžiaus skirtumas.

Ar jūs ir jaunas žmogus esate panašaus amžiaus, o gal net bendraamžiai?

Ar tarp jūsų esantis amžiaus skirtumas panašesnis į tėvo ir vaiko amžiaus skirtumą? Žinoma, amžius taip pat glaudžiai susijęs su branda ir savivoka, o tai lemia, kaip jūs tarpusavyje bendrausite.

KIEK SUPLANUOTAS/ ATVIRAS YRA JŪSŲ „AŠ IR TU“ SUSITARIMAS?

Ar jūs aptarėte „Aš ir Tu“ susitikimų struktūrą? Ar tarpusavyje aiškiai sutarėte, koku būdu bendradarbiausi-

te, o gal planuojate „Aš ir Tu“ integruoti į vykstančias veiklas?

„AŠ IR TU“ TRUKMĖ

Ar 6 – ilgalaikis procesas, ar vienkartinis susitikimas? Pavzdžiui, ilgalaikis mokymosi palaikymas EST projekte pareikalaus kitokios laikysenos nei du ar trys susitikimai dešimtdieniam jaunimo mainų projekte. Nuo trukmės priklauso, kokį santykį galėsite sukurti. Kuo trumpes-

nis „Aš ir Tu“ procesas, tuo jūsų susitikimai bus labiau orientuoti į konkrečius klausimus. Per ilgesnį laiką tarpą jūs galite stiprinti tarpusavio santykį, geriau pažinti jauną žmogų ir žvelgti į jo asmeninį augimą plačiau.

KIEK KURIO LANGO JŪS ATVERIATE?

Šioje vietoje būtų naudinga prisiminti *JoHari lango* modelį, sukurtą Joseph Luft ir Harry Ingham 1955 metais. Šis modelis nusako keturis skirtingus kvadratus, kiekvienas jų susijęs su žmogaus savęs pažinimu.

- Atvirasis kvadratas – tai, ką tu pats ir kiti žino apie tave.
- Aklasis kvadratas – tai, ko tu pats nežinai apie save, bet kiti žino.
- Paslėptas kvadratas – tai, ką tu apie save žinai, bet kiti nežino.
- Nežinomas kvadratas – tai, ko apie save nežinai nei tu, nei kiti.

Kvadratai plečiasi ir traukiasi vienas kito sąskaita, kai geriau save pažįstame per patirtį, stebėdami, gaudami grįžtamąjį ryšį iš kitų, per bendravimą, savirefleksiją ir t.t. Atvirojo kvadrato praplėtimas leidžia ne tik geriau pažinti save, bet ir kurti prasmingus santykius su kitais.

JOHARI LANGAS



JOHARI LANGAS IR „AŠ IR TU“

„Aš ir Tu“ proceso trukmė tiesiogiai lemia, kiek mes galime padėti jaunam žmogui praplėsti savo atvirą kvadratą aklojo kvadrato sąskaita. Kuo daugiau laiko praleidžiame „Aš ir Tu“ santykiuose, tuo labiau pažįstame jauną žmogų ir taip grįžtamojo ryšio dėka galime jam padėti sumažinti aklą kvadratą.

Galų gale, kokie yra jūsų uždaviniai? Kiek jūsų tikslus veikia išorinis kontekstas (konkretus projektas, aplinka)? Kokias kompetencijas jaunas žmogus nori išsiugdyti? Ar norite jį palydėti kelyje į konkretaus tikslo siekimą? Tokiu atveju, priimtinesnė koučingo laikysena.

Jeigu susitikimai skirti bendrai refleksijai apie mokymosi patirtis ar asmeninių bei socialinių gebėjimų ugdymą, gali praversti mentorystės požiūris. Taigi, kviečiame jus būti lanksčius, pereinant nuo vieno vaidmens prie kito. Net jei jūsų tikslas – palaikyti jaunų žmonių patirties refleksiją ir skatinti mokymąsi iš patirties, tam tikrose situacijose Jūs galite būti labiau nukreipiantys ir sutelkti dėmesį į konkretaus veiksmo planavimą (taip, kaip tai daroma koučingo rėmuose).

ŽEMIAU PATEIKTI KLAUSIMAI, KURIE GALĖTŲ PADĖTI REFLEKTUOTI „AŠ IR TU“ SUSITIKIMUS SU JAUNU ŽMOGUMI, TAI GALĖTŲ JUMS PADĖTI GERIAU SUVOKTI SAVO VAIDMENĮ AR ĮVARDINTI GALIMAS JŪSŲ LAIKYSENOS KRYPTIS:

- Kas vyksta šio jauno žmogaus gyvenime ir konkrečioje situacijoje?
- Kiek ji/ jis sąmoningai suvokia tai, kas vyksta jos/ jo gyvenime?
- Kaip žmogus tose situacijose elgiasi? Kokią poziciją renkasi – aktyvią ar pasyvią?
- Ką ji/ jis apie tai galvoja? Kaip jaučiasi?
- Ko ji/ jis nori? Ko jai/ jam reikia? Ką žmogus gali padaryti, kad patenkintų savo poreikius? Ko neturėtų daryti?
- Kokios intervencijos (klausimai, grįžtamasis ryšys, refleksija) galėtų būti jai/ jam naudingi?
- Kaip ji/ jis mokosi?
- Kas galėtų padėti jaunam žmogui reflektuoti šią situaciją?
- Kaip ji/ jis jaučiasi mūsų santykiuose ir mūsų susitikimų metu? Ką ji/ jis galėtų apie tai galvoti?
- Ką ji/ jis pasiima iš mūsų pokalbių?
- Kas galėtų sustiprinti mūsų santykį? Kas turi pasikeisti?

KOKIŲ KONKREČIŲ NEFORMALIOJO UGDYMO PRINCIPŲ TURĖTUME PAISYTI „AŠ IR TU“ SANTYKYJE?

Neformalusis ugdymas, kaip sistema, remiasi principais, kurie padeda sukurti įgalinančią aplinką. Įvairūs šaltiniai (dokumentai, leidiniai) išskiria ir įvardina skirtingus principus, jiems suteikia skirtingą svarbą, tačiau mes būtume linkę šiame leidinyje į tai nesigilinti. Geriau pažūrėkime, kaip neformaliojo ugdymo principai atsispindi ir kaip juos galima pritaikyti „Aš ir Tu“ santykyje. Pavyzdžiui, peržvelkime šiuos principus:

- holistinis požiūris,
- patirtinis mokymasis,

- specifinė aplinka,
- aktyvus dalyvavimas ugdymosi procese,
- į grupės procesą orientuotas ugdymas.

Dirbant su grupėmis, dauguma mūsų naudojamų metodikų jau savaime įgyvendina daugelį iš minėtų principų. Pavyzdžiui, patirtinė užduotis grupei lauke. Tačiau su „Aš ir Tu“ santykiu nėra taip paprasta, tad pažvelkime į kiekvieną principą įdėmiau.

HOLISTINIS POŽIŪRIS IR „AŠ IR TU“

Visapusiškai žmogų įtraukiantis mokymasis yra vienas svarbiausių principų neformaliajame ugdyme. Pagrindinė holistinio požiūrio mintis yra ta, kad žmogus geriausiai mokosi, kai įsitraukia ir protu, ir emocijomis, ir kūnu. Tačiau kaip tai veikia „Aš ir Tu“ kontekste? Visų

pirma, reikia sąmoningai suvokti jauno žmogaus kūno kalbą ir stengtis suprasti, ką ja norima pasakyti. Kokias emocijas patiria jaunas žmogus? Kaip galima tas emocijas reflektuoti? (Žr. „Aktyvaus klausymo technikos“).

AKTYVUS DALYVAVIMAS „AŠ IR TU“ SANTYKYJE

Kas inicijuoja „Aš ir Tu“ procesą – jūs ar jaunas žmogus? Kiek aktyviai jaunas žmogus yra įsitraukęs? Kas nustato „Aš ir Tu“ proceso kryptį? Kas pasiūlo temas ir klausimus susitikimams? Visi šie klausimai gali padėti suprasti, kiek aktyviai jaunas žmogus dalyvauja „Aš ir Tu“ procese. Svarbu sukurti erdvę jaunam žmogui priimti atsakomybę ir aktyviai dalyvauti procese. Nesvarbu, kur

ir kaip pradodate, jūsų darbas yra leisti jaunam žmogui imtis iniciatyvos ir atsakomybės „Aš ir Tu“ procese. Tas pats galioja ir darbe su grupėmis – kuo brandesnė yra grupė (gali patys priimti sprendimus, tarpusavyje bendrauja tiesiogiai, be vadovo tarpininkavimo), tuo mažiau jiems reikalingas grupės vadovas.

SPECIFINĖ APLINKA IR „AŠ IR TU“ SANTYKIS

Paprastai šis principas reiškia, kad neformaliojo ugdymo aplinkoje jauni žmonės turėtų jaustis saugiai. Ką šiuo atveju reiškia „saugiai“? Visų pirma, tai reiškia aplinką, kurioje saugu eksperimentuoti. Ar tai aplinka, kurioje saugu klysti? Ar tai aplinka, kurioje yra proga kitaip, nei įprasta, bendrauti su žmonėmis? Štai kodėl neformaliojo ugdymo veikla turėtų vykti už mokyklos, šeimos ribų ar kitoje aplinkoje, kur jaunuoliai gali išbandyti save.

Ar „Aš ir Tu“ procesas užtikrina tokią aplinką? Kas jus sieja su jaunu žmogumi? Tarkim, jei jūs esate ir jauno žmogaus mokytojas/ a, kaip tai paveiks jūsų „Aš ir Tu“ santykį bei mokymąsi?

Taip pat svarbu paminėti, kad ir fizinė aplinka daugeliui jaunų žmonių vaidina labai svarbų vaidmenį. Kur vyksta

jūsų „Aš ir Tu“ susitikimai ir kaip jie atrodo? Ar sėdite vienas priešais kitą, ar jūs einate kartu pasivaikščioti? Galbūt jūs pokalbį derinate su kamuolio mėtymu į krepšį? O gal jūs kartu gaminatė maistą? Ar jūs bendraujate nuotoliniu būdu? Jei taip, kaip tai veikia jūsų „Aš ir Tu“ procesą?

Rekomenduojame sąmoningai apmąstyti aplinką, kurioje vyksta „Aš ir Tu“ susitikimai, nes tai gali stipriai paveikti jūsų santykį. Pavyzdžiui, įprastai EST savanorė ir jos mentorė kas mėnesį susitikdavo organizacijos patalpose. Mentorė jautė, kad savanorė yra pakankamai uždara, tad kitą kartą pakvietė susitikti savanorės mėgstamoje kavinėje. Neformali aplinka buvo būtent tai, kas padėjo pralaužti ledus bendraujant.

PATIRTINIS MOKYMASIS IR „AŠ IR TU“

Kaip minėjome anksčiau, „Aš ir Tu“ gali būti puiki erdvė reflektuoti kitas patirtis – ir tas, kurios susijusios su vykdomo projekto veiklomis (EST, jaunimo mainai), ir kasdienį jauno žmogaus gyvenimą. „Aš ir Tu“ – tai pat tinkama erdvė jauniems žmonėms suprasti, kaip

jų konkretus patyrimas siejasi su kitomis jų gyvenimo patirtimis bei ką ir kaip galėtų pritaikyti. Bet kuriuo atveju, „Aš ir Tu“ santykis yra patyrimas savaime, tad gali būti reflektuojamas ir iš jo mokomasi.

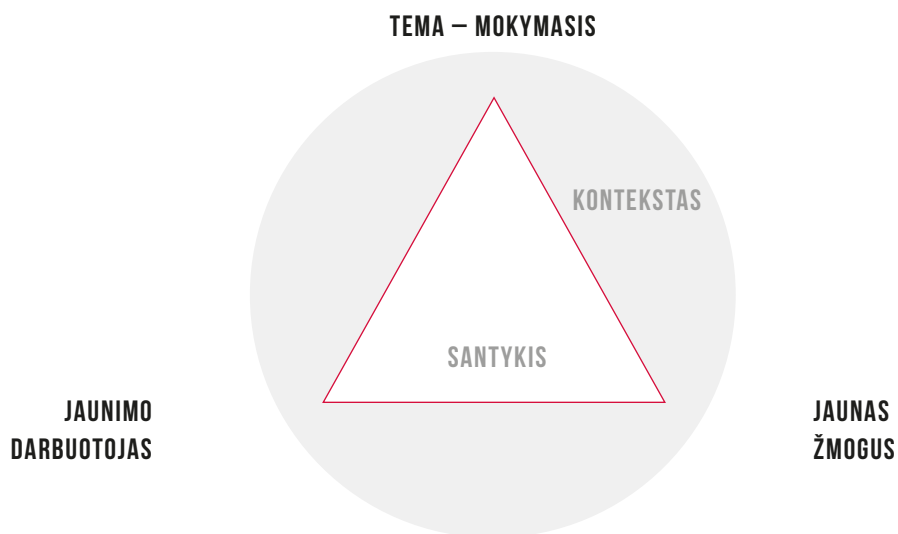


B DALIS

„AŠ IR TU“ ĮRANKIAI

ĮVADAS

Prieš pristatydami konkrečius „Aš ir Tu“ įrankius, pažvelkime į mokymosi palaikymą individualiame santykyje vaizduojantį modelį.



Šis modelis aiškiai parodo, kur jūs galite nukreipti savo dėmesį, palaikydami jauno žmogaus mokymosi procesą. Traktuokite šią schemą kaip žemėlapi, kuris padės orientuotis „Aš ir Tu“ santykyje.

Ši dalis paaiškina visą „Aš ir Tu“ mokymosi palaikymo procesą. Taip pat siekiame paaiškinti, kuriose proceso dalyse reikia naudoti konkrečius įrankius.

Pažvelkime įdėmiau į schemą:

Viso „Aš ir Tu“ proceso pagrindas – santykis tarp jauno žmogaus ir jaunimo darbuotojo. Jaunas žmogus dalyvauja jaunimo ugdymo veikloje, kurios kontekste ir bendrauja su jaunimo darbuotoju. Kadangi jų tarpusavio santykis ir yra viso proceso pagrindas, santykio kokybė ir tarpusavio ryšys lemia, kiek „Aš ir Tu“ proceso tikslų bus pasiekta.

Tema nurodo, kokia yra santykio paskirtis, t.y. dėl ko esama santykyje. Šio leidinio kontekste, santykio paskirtis yra jauno žmogaus mokymasis. Žinoma, „Aš ir Tu“ procese gali iškilti ir kitokių temų, kurias reikia paliesti, tačiau pagrindinis bendravimo tarp jauno žmogaus ir jaunimo darbuotojo tikslas – jauno žmogaus mokymasis ir asmeninis augimas.

Pavyzdžiui, tarptautinių jaunimo mainų kontekste jūs, kaip grupės vadovas, siekiate užtikrinti, kad vykstanti veikla būtų ugdanti. Jūs galite sukurti ne vieną „Aš ir Tu“ santykį su grupės nariais, kad padėtumėte geriau įprasminti tai, kas vyksta jaunimo mainų projekte. Bendras jaunimo mainų kontekstas bus svarbus jūsų individualiuose susitikimuose. Refleksijų metu dėmesį skirsite konkrečioms patirtims ir situacijoms, vykusioms prieš, per ir po jaunimo mainų.

Procesas visada vyksta konkrečiame kontekste, kuris dažniausiai labai veikia jūsų laikyseną „Aš ir Tu“ santykyje, nes tai sukuria ribas, kuriose ir kuriamas santykis.

Į modelį žiūrint kaip į visumą, siekiama, kad dėmesys būtų vienodai paskirstytas visoms modelio dalims. Kartais dėmesys sutelkiamas į jauno žmogaus mokymąsi ar į nagrinėjamą klausimą ir pamirštama tai, kas vyksta santykio lygmenyje. Būtų neapdairu pamiršti stebėti reakcijas ir emocijas – taip pat svarbu stebėti ir reaguoti į tai, kas vyksta santykyje. Pavyzdžiui, pastebėti, kai jau-

nas žmogus liūdnamai reaguoja į klausimus apie tam tikras situacijas, asmenis ar įvykius. Reakcijų pastebėjimas padėtų tematizuoti pradžioje neįvardintus klausimus.

Nors visam „Aš ir Tu“ procesui santykis yra atskaitos taškais, svarbu nepamiršti ir pagrindinio tikslo – mokymosi. Norime pasakyti, kad kartais daugiau dėmesio skiriame procese netikėtai iškilusioms situacijoms ar kitiems, tiesiogiai su mokymusi nesusijusiems, klausimams, tačiau svarbu nepamiršti pirminio jūsų susitikimų tikslo.

KOKIE ĮRANKIAI JUMS GALI PADĖTI ORIENTUOTIS?

Įrankiais mes vadiname skirtingus metodus, technikas, laikysenas ir įgūdžius, kurie gali būti naudingi individualiuose susitikimuose su jaunais žmonėmis. Skirtingai nei dirbant su grupėmis, „Aš ir Tu“ susitikimams su jaunu žmogumi nėra tiek daug lengvai prieinamų įrankių ar metodų, kuriuos galėtumėte naudoti.

Vadovaujantis „Aš ir Tu“ modeliu, apytikriai galime išskirti dvejopus įrankius:

- įrankiai, kurie padeda palaikyti santykį su jaunu žmogumi;
- įrankiai, kurie padeda atskleisti mokymosi temą ir siekti mokymosi tikslų.

Įrankiai, kuria padeda palaikyti santykį, iš tiesų yra tokios kompetencijos kaip gebėjimas būti empatiškam, neteisiantis požiūris, refleksijos įgūdžiai, aktyvus klausymas, gebėjimas užduoti reikalingus klausimus, grįžtamojo ryšio įgūdžiai ir daug kitų.

Nereikia net sakyti, kad norint pritaikyti šiuos įgūdžius, reikia praktikuotis. Na, ir dar kartą praktikuotis. Na, ir dar kartą. Geriausias būdas tapti kompetentingu „Aš ir Tu“ santykyje – ugdyti savistabos ir savirefleksijos įgūdžius. Jei jums pavyks

gauti grįžtamąjį ryšį iš jaunų žmonių, su kuriais dirbate, tai būtų labai vertingas indėlis į tolesnį jūsų, kaip profesionalo, tobulėjimą. Daugiau apie tai rasite C dalyje.

Įrankiai, kurie padeda atskleisti mokymosi temą ir siekti mokymosi tikslų – tai įvairios teorijos, modeliai ir metodai, kurie gali nagrinėti jauno žmogaus mokymosi procesą. Jie padeda struktūruoti jūsų „Aš ir Tu“ procesą. Žinoma, šie įrankiai negali būti naudojami vakuume – jų sėkmė priklauso ir nuo jūsų kompetencijų, ir nuo konteksto.

Šiame leidinyje trumpai pristatysime keletą įrankių. Pradėsime nuo klausymosi, klausimų uždavimo ir grįžtamojo ryšio – mes tikime, kad tai yra esminės kompetencijos kuriant mokymosi palaikymo santykį su kitu žmogumi. Tuomet mes pristatysime keletą metodų, kurie padės struktūruoti jūsų mokymosi palaikymo procesą.

Svarbu pabrėžti, kad mes nepretenduojame į išsamų ir baigtinį įrankių pristatymą, vietoj to siekiame pasidalinti pagrindinėmis mintimis ir pakviesti jus refleksijai.

JŪSŲ KLAUSYMOSI ĮGŪDŽIAI, ARBA KOKIE KLAUSYTOJAI ESATE?



**KLAUSYMASIS ATRODO LENGVAI, BET TAI NĖRA
PAPRASTA. KIEKVIENA GALVA YRA ATSKIRAS PASAULIS.**

Kubietiška patarlė

**MUMS DUOTOS DVI AUSYS IR VIENA BURNA TAM, KAD
KLAUSYTUMĖS DVIGUBAI DAUGIAU NEI KALBĖTUMĖ.**

Epiktetas



Viena vertus, klausymasis yra natūralus procesas, tad dažnai yra nuvertinamas kaip profesinis įgūdis, ypač pradedančiųjų „Aš ir Tu“ specialistų. Kalbant apie tai, prisiminkite savo paskutinius pokalbius ir pasistenkite atsakyti į šiuos klausimus:

- Kaip dažnai atrodo, kad klausotės, tačiau iš tikrųjų mintimis atitolstate nuo vykstančio pokalbio?
- Kas nukreipia jūsų dėmesį nuo vykstančio pokalbio? Ar trikdžiai buvo išoriniai (triukšmas, telefonas, nuobodi tema, kiti žmonės ir kt.) ar vidiniai (jūsų mintys nuklydo kitur, nuovargis, emocijų banga ir kt.)?
- Kas pokalbyje jums padeda išlaikyti dėmesį pašnekovui? Ar tai būna dėl to, kad jums buvo artima aptariama tema/ žmogus/ situacija? Ar kažkas kita?
- Prisiminkite situacijas, kai pokalbio metu neteisingai supratote pašnekovą. Kas atsitiko? Ar nesupratote pasakojimo detalių, ar skirtingai jį interpretavote? Kaip grįžote į bendrą supratimą?

Prisiminkite situaciją, kai jūs pradėjote pokalbį ar norėjote su kuo nors pasidalinti savo pasakojimu ir jautėtės, kad nesate išklausomas ar išgirstas:

- Kaip tuo metu jautėtės?
- Kaip supratote, kad pašnekovas jūsų nesiklauso?
- Ar apmąstėte, kaip jūs perdavėte žinutę, ką iš tiesų norėjote pasakyti, kokia intonacija?

PRISIMINKITE SITUACIJĄ, KAI JUMS BUVO SUNKU:

- Koks buvo situacijos kontekstas? Kas buvo svarbu kontekstui?
- Kaip jautėtės, kai norėjote pasidalinti sunkiais išgyvenimais?
- Kas padėjo toje situacijoje?

Visi nori būti išgirsti, ypač jauni žmonės. Štai kodėl gebėjimas išklausti yra naudinga ir nuostabi dovana, kurią galime įteikti kitiems. Kai iš tiesų įsiklausome į jauną žmogų, galime atverti daug tarpusavio santykio

durų, nes tai leidžia jiems pasijausti vertinamais ir pripažintais. Turime jums gerų žinių – geru klausytoju ne gimstama, o tampama. Tai įgūdis, kurį galima išsiugdyti, ir pažiūrėkime, nuo ko galima pradėti.

KLAUSYMO SI LYGMENYS

Visų pirma, gali kilti klausimas, ką reiškia gerai išklausti? Dažniausiai sutinkamas terminas tam apibūdinti – aktyvus klausymas. Tiesa, žodis „aktyvus“ tikrai nereiškia, kad klausydami jūs turite judėti. Tai reiškia nuoširdų bu-

vimą su kitu ir atidumą klausant. Pažvelkime į žemiau pateiktą lentelę, kad geriau suprastume, ką turime omeny, kalbėdami apie aktyvų klausymą.

AŠ – TU ORIENTACIJA

KLAUSYMO SI LYGMUO

APRAŠYMAS

ORIENTUOTA Į MANE



ORIENTUOTA Į TAVE

Kosmetinis klausymas

„Apsimetama“, kad klausoma: iš išorinio elgesio galima spręsti, kad klausomasi (galvos linksėjimas, „Taip“, „Kaip įdomu“ ir pan. žodžių kartojimas), bet iš tiesų klausytojo dėmesys yra kitur.

Pašnekėsio klausymas

Dėmesys yra padalintas tarp savęs ir pašnekovo. Jūs girdite, ką sako kitas žmogus, bet taip pat galvojate, ko klausite ir ką sakysite pašnekovui, tad taip pat turite susitelkti į save, kad galėtumėte apgalvoti savo kitus veiksmus.

Aktyvus klausymas

Kaip klausytojas, jūs esate labiau susitelkę į pašnekovą nei į save ir dedate pastangas jį/ ją suprasti bei apdoroti girdimą informaciją (užduodami papildomus klausimus, sekdami intonaciją). Jūs kreipiate dėmesį ne tik į tai, kas pasakoma, bet ir į neverbalinę informaciją. Pavyzdžiui, aktyvaus klausymo atveju, jūs pastebėsite, kai pašnekovas vengia akių kontakto, ir tai galite interpretuoti kaip svarbią informaciją, kad geriau suprastumėte pašnekovą.

Gilusis /
Nuodugnis klausymas

Kaip klausytojas, jūs savaime susiejate tai, ką matote ar girdite, su savo ankstesne patirtimi ir organiškai integruojate į savo reakciją. Jūs esate visiškai susikaupę ir empatiškai įsijautę į kitą žmogų, o ne tiesiog būnate šalia jo.

Nors ši lentelė skirtingus klausymo lygmenis pristato kaip atskirus sluoksnius, svarbu įsidėmėti, kad klausymasis nėra linijinis procesas. Tai žmogiškojo bendravimo dalis, tad klausymasis, kaip ir visa, kas žmogiška, yra dinamiškas ir kintantis. Pavyzdžiui, aktyvus klausymas

taip pat apima ir nuodugnų klausymąsi. Mums pavyksta giliai ir nuodugniai įsiklausyti į kitą, kai nesąmoningai taikome aktyvaus klausymo technikas ir kai išorinės bei vidinės sąlygos yra palankios, kad sutelktume savo dėmesį į pašnekovą. Toliau išsamiau pristatysime aktyvų klausymą.

KAIP KLAUSYTIS AKTYVIAI?

Aktyvų klausymą sudaro keletas technikų, tačiau visų pirma svarbu pabrėžti – idant klausytume efektyviai, tam reikalingas pirminis susidomėjimas ir palankus požiūris į žmogų. Jūs negalite tinkamai pritaikyti

technikų, jei žmogus ir jo situacija jums nėra įdomi ir savyje neatrandate nuoširdaus smalsumo. Įsiklausymui taip pat reikia vidinės parengties.

ŠTAI KELETAS TECHNIKŲ:

POKALBIO PALAIKYMAS IR SKATINIMAS KALBĖTI –

tai trumpų frazių, žodžių ar kūno judesių naudojimas, siekiant pašnekovą paskatinti kalbėti toliau.

Pavyzdžiui, „Taip!“, „Tikrai?“, „Įdomu!“, linksite galva, šypsotės.

ATSPINDĖJIMAS

Kad paskatintumėte kitą žmogų kalbėti, jūs taip pat galite **atkartoti** tai, ką sako kitas, beveik identiškai išstardami, ką sakė pašnekovas. Tai trumpas ir paprastas raktinių pasakytų žodžių atkartojimas. Atkartojant yra labai svarbi intonacija.

PERFRAZAVIMAS –

pašnekovo pagrindinės minties persakymas savais žodžiais. Tai ne tik duoda ženklą, kad jūs klausotės, bet ir parodo, kad stengiatės suprasti, kas yra pasakojama.

Perfrazuojant yra svarbu, kad nebandytumėte interpretuoti išsakytų minčių, pasakojimo ir išreikštų jausmų, ar net kažką pridėti nuo savęs. Perfrazavimo tikslas – padėti kalbėtojui geriau suprasti save, savo mintis ir idėjas. Pokalbio tempo sulėtinimas taip pat gali padėti – taip atsiranda erdvės nuodugnesnei analizei.

Perfrazavimą galima pradėti taip:

- „Jei teisingai tave suprantu, ...“
- „Taigi, kitais žodžiais tariant, tai galėtų būti...“
- „Jei bandyčiau pasakyti savais žodžiais, ...“
- „Pataisyk mane, jei klystu, ar tu nori pasakyti, kad ..?“

EMOCIJŲ IR JAUSMŲ ATSPINDĖJIMAS

Jausmai ir emocijos yra neatsiejama santykių dalis. Kiekvienas jauno žmogaus pasakojimas yra pripildytas emocijų, kurių jis gali pats ir nesuvokti, tad svarbu jam tai parodyti. Technikos prasme, emocijų atspindėjimas yra panašus į perfrazavimą. Skirtumas tas, kad perfrazuodami jūs atspindite pasakojimo akcentus, o atspindėdami emocijas, jūs reflektuojate jausminį pasakojimo turinį. Pagrindiniai jausminio ir emocinio turinio šaltiniai – pašnekovo kūno kalba ir balso intonacija.

Galimos frazės:

- „Panašu, kad tai tave labai supykė.“
- „Skamba taip, lyg tai tave labai pradžiugino!“
- „Taip, kaip apie tai pasakoji, atrodo, kad dėl to nerimauji/ esi dėl to laimingas/ -a, nusivylęs/ -usi...“

ATVIRI KLAUSIMAI

Patariame užduoti atvirus, o ne uždarus klausimus, kai bandote giliau suprasti jauno žmogaus perspektyvą. Uždari klausimai nepadedą geriau suprasti žmogaus, o dažnas jų kartojimas gali pasirodyti kaip tardymas.

Pavyzdžiui, vertingiau klausti „Kaip jauteisi, kai tai išgirdai?“, o ne „Tu jauteisi sutrikęs, ar ne?“

APIBENDRINIMAS –

pagrindinių pokalbio dalies aspektų ar idėjų apibendrinimas, pereinant prie kitos pokalbio dalies.

Pavyzdžiui,

- „Taigi, apibendrinant, tavo pagrindinis tikslas būtų...“;
- „Iš to, ką aš išgirdau, atrodo, kad mes giliau galėtume panagrinėti šį temos aspektą...“

Ar esate bandę šias technikas anksčiau? Gali būti, kad jūs jau jas taikote bendraudami, tik patys to nepastebite. Jei nesate naudoję, tai pradžioje sąmoningai jas taikyti gali pasirodyti keista, tačiau tai turės vienareikšmiškai

teigiamą poveikį santykiui su jaunu žmogumi. Aktyvaus klausymo technikas galite išbandyti bendraudami ir su savo šeimos nariais ar draugais.

Prieš pereinant prie kitos įgūdžių grupės, taip pat svarbu suprasti, kas mums trukdo aktyviai klausytis.

- **Emocijos:** užvaldžiusios emocijos gali atitraukti jūsų dėmesį nuo klausytojo. Pavyzdžiui, jaunuolio pasakojimas gali priminti tam tikrą emocinę situaciją iš jūsų pačių praeities. Toks prisiminimas nukelia jus į savo apmąstymus, todėl nebegalite sutelkti dėmesio į pokalbį.
- **Ignoravimas:** stengiatės praleisti tas pokalbio dalis, kurios jūsų nedomina. Kartais lengva pakliūti į šiuos spąstus, ypač jei istoriją jau girdite antrą ar trečią kartą. Šis reiškinys dar vadinamas selektyviu klausymu – girdite tik tai, ką norite girdėti, arba pasirenkate tas pokalbio vietas, kurios jums įdomios bei naudingos.
- **Įkyrus klausinėjimas:** kai užduodate daug nereikalingų klausimų. Pavyzdžiui, nors ir susidarėte bendrą įspūdį apie asmens pasakojimą, vis tiek bandote sužinoti daugiau detalių, kurios neturi didelės reikšmės.
- **Skubotos išvados:** per greitai pasidarote išvadas, dar nesupratę visos asmens istorijos. Kitaip tariant, nustatote išankstinę diagnozę. Taip atsitinka, kai jauno žmogaus situacija jums atrodo pažįstama, todėl manote, kad jau žinote, kaip ji baigsis. Pavyzdžiui, savanorio pasakojama istorija yra labai panaši į tai, ką kiti savanoriai patyrė prieš metus, todėl manote, kad jau žinote, ko tikėtis.

KLAUSIMAI REFLEKSIJAI:

- Kokios yra jūsų kaip klausytojo stiprybės?
- Į kokius spąstus jums tenka papulti, kai klausotės kitų?
- Kas jums padėtų pagerinti klausymosi įgūdžius?

JŪSŲ ĮGŪDIS UŽDUOTI KLAUSIMUS



KLAUSIMAI YRA RAKTAS Į MŪSŲ NERIBOTO POTENCIALO IŠLAISVINIMĄ.

Anthony Robbins

GEBĖJIMAS AIŠKIAI UŽDUOTI KLAUSIMĄ YRA DU TREČDALIAI KELIO Į JO ATSAKYMĄ.

John Ruskin



KLAUSIMAI KAIP UGDYMO PRIEMONĖ

JŪSŲ VIDINĖ PARENGTIS KLAUSIMAMS

Gebėjimas užduoti gerus klausimus yra vienas svarbiausių „Aš ir Tu“ santykio įgūdžių. Geri klausimai sužadina refleksiją, mintis, ir paskatina jaunas žmones apsvastyti tai, apie ką jie nėra pagalvoję. Kodėl mes užduodame klausimus? Trumpai tariant, klausimus užduodame todėl, kad taip augame ir tobulėjame. Pagalvokite, kokių pačių pirmuosius sakinius, kuriuos ištariame gyvenime,

formuluojame kaip klausimus. Prisiminkite trimečius-keturmečius, nuolat klausinėjančius „Kas čia?“ ar „Kodėl“. Vaikai užduoda klausimus, nes jie nori geriau suprasti pasaulį. Jauniems žmonėms ir suaugusiems klausimai taip pat padeda geriau suprasti savo vidinį pasaulį (savo poreikius, norus, tikslus, priešžastis ir pan.).

Užduoti gerus klausimus gali atrodyti paprasta, bet iš tiesų tai nėra taip lengva. Klausimų galia slypi jūsų požiūryje į juos.

- Ar jūs tikite, kad klausimai gali padėti jauniems žmonėms geriau suprasti savo situaciją bei padėti juos siekiant tikslų?

O KAIP JŪS?

- Ar pamenate, kai kas nors uždavė jums klausimą, kuris padėjo pakeisti jūsų požiūrį?
- Koks buvo klausimas, kuris jus įkvėpė, įgalino, paskatino veikti?

Vienas svarbiausių veiksnių, užduodant gerus klausimus – autentiškas ir nuoširdus smalsumas. Taip pat svarbu iš anksto nesitikėti atsakymų į savo klausimus. Sugrįžkime prie trimečių-keturmečių, kurie yra puikus autentiško smalsumo pavyzdys. Jie klausia, nes nežino ir nuoširdžiai nori sužinoti. Kartais mūsų patirtis pakiša mums koją ir tai gali sukurti iliuziją, kad žinome geriau už pačius jaunuolius. Taip mes galime papulti į spąstus ir pradėti jauniems žmonėms patarinėti ar nurodyti, kaip jie turėtų elgtis, o ne stengtis juos nuoširdžiai suprasti.

Atsargiai! Su klausimais galima ir persistengti, ypač pradėdant praktikuoti „Aš ir Tu“ santykį. Pradžioje galime iš savęs reikalauti tobulų klausimų – galingų, gerai apgalvotų ir praktiškai iškart vedančių į nušvitimą. Tačiau ši nuostata, kad ir kokiais gerais ketinimais grįsta, yra pavojinga tuo, kad ji labiau suvaržanti nei išlaisvinanti jus.

PAŽINKITE SAVO KLAUSIMUS!

Prieš mums pradėdant nagrinėti, ką reiškia užduoti gerą klausimą, svarbu pabrėžti, kad klausimas nėra tikslas pats savaime. Klausimai yra priemonė, padedanti sukurti procesą ir užmegzti santykį su jaunu žmogumi,

tad nesusitelkite vien į klausimą, kurį ketinate užduoti, pamiršdami patį jauną žmogų. Žemiau pateiktos gairės gali jums padėti permąstyti savo „Aš ir Tu“ patirtį su jaunais žmonėmis.

Pradžiai pasižiūrėkime, kas yra geras klausimas. Šie kriterijai gali padėti tai suprasti.

- Kokių kriterijų pridėtumėte?
- Kas, jūsų nuomone, yra geras klausimas?

GERAS KLAUSIMAS TURI AIŠKŲ TIKSLĄ IR KETINIMĄ

Visų pirma, jums patiems turi būti aišku, kodėl užduodate konkretų klausimą. Jei jums patiems bus aišku, tada ir jaunam žmogui paklausus, jūs galėsite paaiškinti, kodėl klausiate. Ar jūs užduodate šį klausimą, nes norite geriau suprasti jauno žmogaus emocijas ir suvokimą? O gal jūs užduodate klausimą tam, kad padėtumėte jiems pasidaryti išvadas ar sudaryti veiksmų planą?

GERAS KLAUSIMAS VISADA YRA ASMENIŠKAS IR SKATINA REFLEKSIJĄ

Apskritai, mes įsitraukiame ten, kur mums aktualu. Tai galioja ir klausimams, kuriuos užduodame jauniems žmonėms. Geri klausimai visada yra susiję su konkrečia situacija ir jauno žmogaus pasauliu. Jie skatina vidinius procesus – emocijas ir mąstymą, o ne tik renka faktus ir informaciją ar padeda perpasakoti kitų idėjas.

GERAS KLAUSIMAS YRA POZITYVUS IR NEVERTINANTIS

Šis aspektas yra kritinis jūsų ir jauno žmogaus santykiui, nes numanoma vertinanti nuomonė ar kritika gali stipriai paveikti jauno žmogaus pasitikėjimą jumis. Jei jaunas žmogus pajus, kad jūs vertinate jo elgesį ar net kritikuojate, gali lengvai pasijusti spaudžiamas ir pradėti priešintis. Tiesą pasakius, kartais mes pasidaliname savo vertinimais, net ir geriausių ketinimų vedini, – norime padėti jaunam žmogui. Tikėtina, kad po tokių klausimų, kaip – „*Ar tu nemanai, kad turėtum rodyti daugiau iniciatyvos?*“ arba „*Kodėl tu gerai neapgalvojai savo plano?*“, jaunas žmogus labiau užsidarys, nei atsivers jums.

GERAS KLAUSIMAS YRA TIKSLUS, TAIKLUS IR... PAPRASTAS

Kaip ir dauguma dalykų, paprasti klausimai įkvepia labiausiai. Kai jaunas žmogus išgirsta klausimą, jis savo energiją turėtų skirti atsakymui, o ne bandymui suprasti, ko buvo klausama. Taigi, čia mažiau – vienareikšmiškai yra daugiau. Sudėtingi klausimai supainioja mintis. Kartais mes užduodame sudėtingus klausimus, nes esame neužtikrinti arba norime paklausti kažko, su kuo patys nesijaučiame patogiai. Taigi, perklauskite savęs, kodėl iš viso keliate vieną ar kitą klausimą.

SAVIREFLEKSIJA: STEBĖKITE SAVE „AŠ IR TU“ SITUACIJOJE:

- Kaip skamba jūsų klausimai?
- Kiek laiko praleidžiate kalbėdami, kai dirbate su jaunu žmogumi?
- Kokius klausimus užduodate dažniausiai?
- Kokie yra jūsų ketinimai ir kokių tikslu užduodate klausimus?

KĄ DAR VERTA ŽINOTI APIE KLAUSIMUS?

UŽDARI IR ATVIRI KLAUSIMAI

Pagrindinis skirtumas tarp uždarų ir atvirų klausimų slypi tame, kaip į juos yra atsakoma. Atsakymai į uždarus klausimus dažniausiai yra „taip“ arba „ne“, arba paprasti vieno žodžio atsakymai. Lietuvių kalboje tokie klausimai dažnai prasideda „Ar...?“

Atsakymai į atvirus klausimus yra platesni, išsamesni ir skatina jaunas žmones papasakoti daugiau nei uždari klausimai. Atviri klausimai skatina įsitraukimą į pokalbį ir leidžia tyrinėti jauno žmogaus mintis bei idėjas. Atviri klausimai veda mus naujais keliais ir meta iššūkį nusistovėjusiam mąstymui.

Bendraudami su jaunuoliais, kaip pokalbio pagrindą stenkimės naudoti atvirus klausimus. Tačiau nesistenkite dirbtinai vengti uždarų klausimų, nes jie yra vertingi, kai:

- norime patikslinti faktus ar informaciją: „*Ar tau pačiam kilo ši idėja?*“
- norime įsitikinti: „*Ar aš gerai supratau?*“
- skatiname tęsti pokalbį: „*Ar galime tęsti/ pereiti prie kito klausimo?*“
- baigiant pokalbį: „*Ar šiam kartui užteks?*“; „*Ar mes jau baigiame?*“

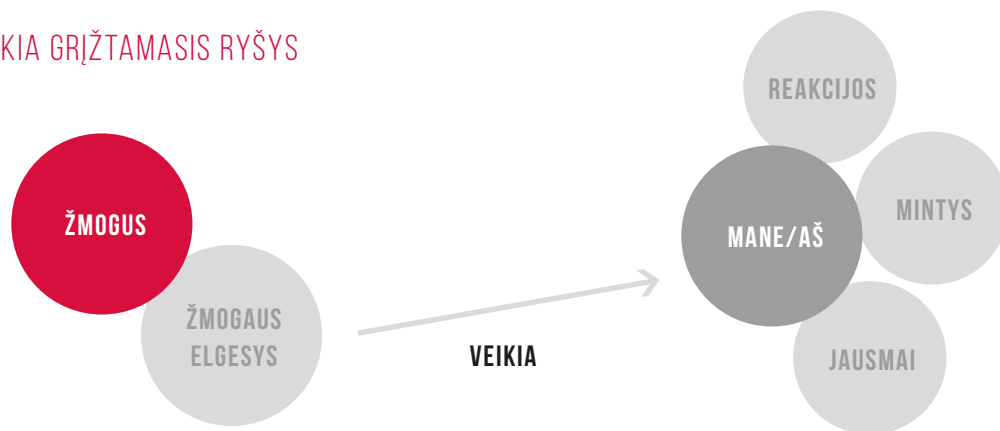
MOKYMASIS IR GRĮŽTAMASIS RYŠYS

Kiekvienas apie save esame susidarę tam tikrą vaizdinį ir save suvokiame tam tikru būdu. Šį suvokimą formuojame remdamiesi gyvenimiškais patirtimis. Kartais tas savęs vaizdas būna labiau realistiškas, kartais – mažiau. Bet kuriuo atveju, savęs suvokimas reikalingas, nes apsaugo mus nuo išorinių žinučių, kurios gali susilpninti ar įskaudinti.

Grįžtamasis ryšys yra puikus būdas padėti jaunam žmogui formuoti savęs suvokimą. Tai gali būti puiki dovana asmeniniam augimui, jei jūsų grįžtamasis ryšys yra grįstas gerais ketinimais ir empatija (žr. į 29 psl. – JoHari langas).

„Aš ir Tu“ erdvė yra puiki vieta grįžtamajam ryšiui, nes, palyginus su grupe, ji yra daug saugesnė, ypač jei jūsų santykiuose jau dominuoja pasitikėjimo ir įgalinimo atmosfera.

KAIP VEIKIA GRĮŽTAMASIS RYŠYS



Konstruktivaus ir palaikančio grįžtamojo ryšio esmė yra kalbėti apie poveikį, kurį mums sukuria konkretus kito žmogaus elgesys. Kito žmogaus elgesio poveikis atsispindi mūsų emocijose, jausmuose, mintyse ar reakcijose. Įprastai gyvenime mes iš karto susikuriame nuostatas ir padarome išvadas apie žmogų, o ne atskiriame jo elgesį. Remdamiesi tomis nuostatomis mes ieškome informacijos, kuri pagrįstų tas nuostatas ir patvirtintų mūsų išvadas apie žmogų.

Taigi, mes sakome „Tu toks lėtas žmogus“, vietoj „Panašu, kad šįkart prie užduoties tu užtrukai tris valandas. Ir tai yra ilgiau nei praeitą kartą. Kaip manai, kokios to priežastys?“ Kaip manote, kuris iš šių dviejų komentarų jus paskatintų tobulėti?

Konstruktivus ir palaikantis grįžtamasis ryšys...

- ... yra „Aš“ žinutė. Geriausia, kai kalbate nuo savęs ir perteikiate savo perspektyvą, t.y., „Aš mačiau...“, „Aš jaučiu...“, „Aš galvoju...“
- ... padeda kitam žmogui suprasti savo elgesio poveikį. Todėl svarbu, kad dalintumėtės emocijomis, jausmais ir savo ketinimais, kuriuos jūmyse sukūrė kito žmogaus elgesys (ar poveikį, kurį jūs pastebėjote kituose žmonėse).

Kiek grįžtamasis ryšys bus naudingas, priklauso nuo abiejų pusių – tos, kuri suteikia grįžtamąjį ryšį, ir tos, kuri priima grįžtamąjį ryšį. Štai keletas kriterijų pasitikrinimui abiem pusėms:

- Ar aš suteikiu/ priimu grįžtamąjį ryšį tinkamu laiku?
- Ar aš kalbu/ girdžių faktais paremtą informaciją?
- Ar aš naudoju/ girdžiu palaikančius žodžius?
- Ar aš kalbu/ klausau vedinas gerų ketinimų?

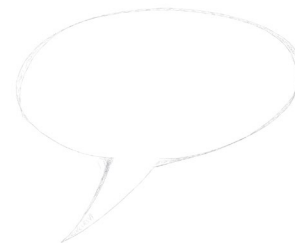
KAI DIRBATE „AŠ IR TU“ SANTYKYJE, MES KVIEČIAME JUS PERMĄSTYTI ŠIUOS ASPEKTUS:

AR AŠ SUTEIKIU/ PRIIMU GRĮŽTAMĄJĮ RYŠĮ TINKAMU LAIKU?

- Pasistenkite suteikti/ priimti grįžtamąjį ryšį kuo greičiau, t.y. kad nebūtų praėję daug laiko nuo įvykio, situacijos, kur pasireiškė žmogaus elgesys. Tačiau geriau vengti suteikti grįžtamąjį ryšį pačios situacijos/ veiksmo metu.
- Suplanuokite pakankamai laiko grįžtamajam ryšiui, kad priimantis grįžtamąjį ryšį turėtų pakankamai laiko įsigilinti, suprasti, ką jūs turite omeny ir turėti erdvės sureaguoti ar pasitikslinti.

AR AŠ KALBU/ GIRDŽIŲ FAKTAIS PAREMTĄ INFORMACIJĄ?

- Ar jūsų grįžtamasis ryšys remiasi objektyviais pastebėjimais? Ką jūs pastebėjote apie šį jauną žmogų? Kokį konkretų pastebimą elgesį jūs galėtumėte apibūdinti?
- Stenkitės susitelkti į tuos aspektus, kurie yra susiję su žmogaus elgesiu. Tai nėra paprasta, nes sunku atsiriboti nuo savo nuomonės apie žmogų. Nuomonė nepadeda keistis, nes ji apibendrina, o konkretus žmogaus elgesys ir įpročiai gali būti analizuojami ir reflektuojami – taip lengviau suprasti, ką ir kaip galima keisti.
- Pavyzdžiui, „Aš pastebėjau, kad per grupės užsiėmimus tu klausaisi muzikos su ausinėmis. Gal galim apie tai pasikalbėti?“ Tai yra labai konkreti situacija, kurią jūs pastebėjote. Situacija gali būti interpretuojama įvairiai, tačiau jums svarbu išlikti faktų lygmeny ir tiesiogiai su jaunu žmogumi pasikalbėti, ką jam reikia klausytis muzikos grupės veiklos metu.



AR AŠ NAUDOJU/ GIRDŽIU PALAIKANČIUS ŽODŽIUS?

- Pabandykite „įvertinti“ savo žodžius. Ar šie žodžiai bus naudingi, ir jei taip, kuo jie bus naudingi? Ar kai kuriuos žodžius sakote tam, kad „nuleistumėt garą“, t.y. susikaupusią emociją? Ar jūsų naudojami žodžiai padės jaunam žmogui tobulėti ir augti?
- Turėkite omeny, kad net jei jūsų grįžtamasis ryšys remsis faktais ir objektyviais pastebėjimais, tai vis tiek bus jūsų subjektyvi žinutė.
- Kartais pradžioje geriau pasidalinti pozityviu pastebėjimu, t.y., tuo, koks jauno žmogaus elgesys sukūrė jumyse malonias emocijas ir teigiamas mintis. Tai vertinga padaryti ne tik dėl to, kad jaunas žmogus pasijustų patogiai, bet tai parodytų, kad jūs pastebite ir pozityvų, ir negatyvų poveikį.
- Nedvejokite keletą kartų pasitikrinti, kaip jūsų grįžtamasis ryšys buvo suprastas ir priimtas.



AR AŠ KALBU/ KLAUSAU VEDINAS GERŲ KETINIMŲ?

- Šis aspektas yra glaudžiai susijęs su aukščiau įvardintu, nes visada svarbu pasitikrinti, kokių ketinimų vedini dalinatės grįžtamoju ryšiu (ar priimate grįžtamąjį ryšį). Ar tarp eilučių nėra paslėpto „moralizavimo“ ar kitokio vertinimo?
- Savo intencijas išreikškite kūno kalba, kalbėkite tiesiai, išlaikykite nuoširdų akių kontaktą.

AR ŽMOGUS, KURIAM TEIKIATE GRĮŽTAMĄJĮ RYŠĮ, ŽINO, KAD:

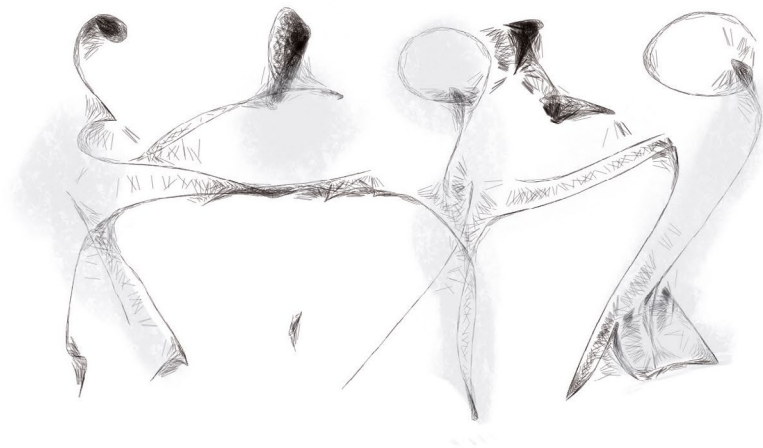
- ... gali pasitikslinti tai, kas neaišku?
- ... gali bet kada sustabdyti procesą, jei jaučia, kad tuo metu per daug informacijos?
- ... turėtų stengtis susilaikyti nuo užginčijimo, prieštaravimo ar kaltinimų ir pradžioje išklausti bei apgalvoti, ką išgirdo?
- ... gali rinktis, kurį grįžtamąjį ryšį priimti, o kurio ne?

„AŠ IR TU“ SANTYKIS „ERASMUS+VEIKLAUS JAUNIMO“ PROGRAMOS PROJEKTUOSE. JAUNIMO MAINŲ PAVYZDYS.

„Erasmus+“ programoje yra daug galimybių „Aš ir Tu“ santykiui, kuris padeda palaikyti programos dalyvių mokymąsi. Tai ir jaunimo mainai, ir seminarai, ir Europos Savanorių Tarnyba ir mokymų kursai ir pan.

PROJEKTO ETAPAS	TYRINĖJIMAS/NUSITEIKIMAS	PASIRUOŠIMAS
TEMOS/ TURINYS	Vidinė parengtis: Noras Motyvacija	Esamų kompetencijų įsivertinimas Galimų mokymosi tikslų numatymas Mokymosi strategija Drąsa/ motyvacija
METODIKA	Klausimai/Aktyvus klausymas Koliažo ar piešinio kūrimas	Klausimai/Aktyvus klausymas Klausimynas Mokymosi planas

Čia pateikiame trumpalaikių jaunimo mainų pavyzdį. Nors jaunimo mainų dalyvių susitikimas trunka keletą dienų (paprastai, nuo 5 iki 10), pats projektas trunka mėnesius. Mes kiekvienam etapui pasiūlėme temas/ turinį ir metodus, kuriuos būtų galima pritaikyti, palaikant jaunų žmonių mokymąsi projekto metu.



JAUNIMO MAINAI

Patirties apibūdinimas
Iššūkiai
Būdas tvarkytis su iššūkiais ir nežinomybe
Refleksijos procesas

Klausimai/Aktyvus klausymas
Grįžtamasis ryšys

ĮVERTINIMAS/ GRĮŽIMAS Į KASDIENĮ GYVENIMĄ

Pradinio plano palyginimas su tuo, kas pavyko
Kompetencijų išbandymas
Mokymosi įvardinimas
„Youthpass“
Ateities planai

Klausimai/Aktyvus klausymas
Grįžtamasis ryšys
Įvardinimas ir užrašymas

- Kaip ši lentelė siejasi su jūsų projekto realybe?
- Jei jums reiktų į projektą įtraukti „Aš ir Tu“ procesą, kaip tai darytumėte?
- Kaip jūs įtrauktumėte „Aš ir Tu“ procesą į kitus „Erasmus + Veiklaus Jaunimo“ programos projektus?

METODAI IR MODELIAI, KURIUOS GALITE NAUDOTI „AŠ IR TU“ SUSITIKIMUOSE

ĮVADAS

Šioje dalyje pristatome įvairius metodus ir technikas, skirtus naudoti „Aš ir Tu“ procesuose. Kiekvienas iš jų siekia skirtingų tikslų. Kai kurie jų, pvz., GROW ar CLEAR, gali padėti struktūruoti savo susitikimus bei

visą „Aš ir Tu“ procesą su jaunu žmogumi. Kiti (pvz., „Istorijos gija“, „Refleksijos kortos“) padeda palydėti jauną žmogų per refleksiją. „Atgal į ateitį“ gali pagelbėti, kai jaunam žmogui padedate planuoti savo tikslus.

ATKREIPKITE DĖMESĮ, KAD SKIRTINGI METODAI NE VISIEMS VIENODAI TINKA, TAD ATSIŽVELKITE Į JAUNO ŽMOGAUS MOKYMOŠI STILIŲ IR CHARAKTERĮ. PRIEŠ NAUDODAMI, PAKLAUSKITE SAVĖS:

- „Kaip būtent šis jaunas žmogus mokosi geriausiai?“
- Kaip tai galėčiau integruoti į mūsų procesą?“

Štai keletas pavyzdžių:

- Jei dirbate su jaunu žmogumi, kuris geriausiai save išreiškia vaizdinėmis priemonėmis, paprašykite, kad savo mintis, refleksijas, jausmus ar ateities planus išreikštų piešdamas. Arba fotografuodamas reikšmingus savo patyrimo elementus ir leisdamas vaizdams „kalbėti“ už save. Arba paprašykite kad sukurtų video turinį.
- Jauniems žmonėms, kurių stiprūs analitiniai gebėjimai, gali praversti tokios technikos, kaip minčių žemėlapis ar SSGG⁷ analizė (Stiprybės, Silpnybės, Grėsmės, Galimybės).
- Jei susitikimai su jaunu žmogumi vyksta lauke, pagalvokite, kaip galite aplinką panaudoti jūsų pokalbiui. Pavyzdžiui, paprašykite surasti gamtos objektus, simbolizuojančius mokymąsi ar pakvieskite sukurti žemės meno kūrinį apie savo patyrimą.
- Jei jaunam žmogui labiausiai patinka muzika, paprašykite, kad sudarytų grojaraštį, atspindintį jo patirtį.

Jeigu nėra kiek nenutuokiate, kas labiausiai priimtina jaunam žmogui, su kuriuo dirbate, nepamirškite, kad visada galite jo tiesiog paklausti! Kaip yra sakoma, jei nepaklausi, atsakymas visada bus „ne“.

⁷ vert. past. Plačiau žinoma kaip SWOT analizė

METODAI



ISTORIJS GIIJA

METODO TIKLAS:

- Padėti jaunam žmogui reflektuoti savo patyrimą. Šis metodas padeda pamatyti bendrą vaizdą, ne tik patirties aukštumas ir žemumas.

METODO APRAŠYMAS:

Paprašykite jauno žmogaus grafiškai pavaizduoti savo patirties aukštumas ir žemumas. Aukštumos – pozityvūs patirties taškai, žemumos – neigiami patirties taškai. Pavaizduoti galima tiek moksliniu brėžiniu lape, tiek naudoti upės, kelio ar kito simbolio metaforą. Aktyvesnis šio metodo variantas – paprašykite ant žemės išvingiuoti virvę taip, kad atspindėtų jauno žmogaus patirties istorijos giją. Tada galite šia gija žengti kartu ir užduoti palydimuosius klausimus apie tai, ką ir kaip išgyveno jaunas žmogus.

GALIMI PALYDIMIEJI KLAUSIMAI:

1. Įvardink penkias emocijas skirtingose istorijos gijos vietose.
2. Papasakok savo istoriją penkiais sakiniais, eidamas istorijos gija.
3. Kas tau padėjo pasiekti aukštumas?
4. Kas padėjo atsitiesti po žemumų?
5. Ką darei (jei kažką darei), kad panaudotum aukštumų patirtį žemumose ir atvirkščiai?
6. Kaip kiti, šioje Istorijos gijoje dalyvavę asmenys panaudojo aukštumų patirtį žemumose ir atvirkščiai?
7. Kaip tavo jausmai paveikė tai, ką tu pasakei ar padarei?
8. Kaip tavo jausmai paveikė kitų elgesį?
9. Ar kiti suprato, kaip tu jautėsi?
10. Kiek jautėsi suprantantis kitų jausmus?
11. Jei dar kartą susidarytų aplinkybės panašiai situacijai ar patirčiai, parodyk man, kaip tu norėtum pakeisti savo Istorijos giją.

KAIP ISTORIJS GIIJA GALI BŪTI PRITAIKYTA „ERASMUS+“ KONTEKSTE:



Tai įrankis, kurį galite naudoti „Youthpass“ procesui įvairių projektų rėmuose. Gali būti naudojamas reflektuoti jaunimo mainų patirtį, taip pat tinka EST savanorių susitikimuose su mentoriumi.

ATGAL Į ATEITĮ

METODO TIKLAS:

- Palaikyti jauną žmogų, planuojantį savo tolimesnius veiksmus.
- Padėti reflektuoti savo stiprybes ir privalumus, kurie skatintų siekti savojo tikslo.

METODO APRAŠYMAS:

„Atgal į ateitį“ pasiruošimas:

Jaunas žmogus, kuris šiame metode yra „keliautojas“, ant grindų padeda užrašytą žodį, simbolį ar nuotrauką, kuri reprezentuoja jo/ jos tikslą. Paprašykite, kad paašikintų savo pasirinkimą ir tikslą.

Kartu atsitraukite penkiais metrais nuo pasirinkto simbolio, galite net nuo jo nutiesti virvę ar siūlą, kaip kelionės žymeklį.

Keliautojas atsuka nugarą į savo tikslą ir atsisuka veidu į jus. Tai simbolizuoja, kad keliautojas yra atsukęs nugarą savo ateičiai tam, kad galėtų susitelkti ties tuo, kokie veiksniai jam padėjo praeityje ir dabartyje.

Jūs kalbatės su juo/ ja, užduodate klausimus apie tai, ką jaunas žmogus jau turi, kas padėtų kelionėje. Galimi palydintys klausimai yra pateikti žemiau. Formuluoatė, kurią patariame naudoti – „Ką tu jau turi, kas padėtų tau šioje kelionėje?“

Kai tik keliautojas įvardina padedantį veiksni, jis žengia žingsnį atgal – savo tikslo link. Dideli žingsniai žengiami, kai įvardintas veiksnys yra labai reikšmingas, o maži žingsniai nurodo mažus, nors ir vertingus veiksmus.

NAUDINGI KLAUSIMAI, KURIŲ GALIMA PAKLAUSTI KELIAUTOJO:

- Kokias žinias ir patirtis tu jau turi, kurios padėtų tau šioje kelionėje?
- Kokius įgūdžius ir stiprybes tu jau turi, kurie padėtų tau šioje kelionėje?
- Kokias vertybes ir motyvaciją tu jau turi, kurie padėtų tau šioje kelionėje?
- Kokios tavo stiprybės padėjo tau pasiekti tikslų praeityje?
- Kokius išteklius ir palaikymą tu turi, kurie padėtų tau šioje kelionėje?
- Kokie žmonės ir pažįstami galėtų tau padėti šioje kelionėje?
- Ką tu ar kiti jau yra nuveikę, kad galėtų pasiekti šį tikslą?
- Ar šis pokalbis padėjo tau pagalvoti apie savo stiprybes ir turimus resursus, kuriuos gali įtraukti į savo tolimesnių veiksmų planą?

Tokią klausimų techniką galite panaudoti ne tik tikslų siekimo pokalbiui, bet ir kitokiais keliautojo problemai spręsti – „Kokias stiprybes ir kitokius bruožus tu jau turi, kas padėtų tau įveikti šią kliūtį/ problemą?“

KAIP TAI VEIKIA?

Klausdami žmonių apie tai, ką jie jau turi, padedame jiems greičiau prisiminti savo primirštus resursus.

Šio metodo įgyvendinimo metu keliautojas prisimena savo patirtis, atsisuka į pozityviąją savo patirties pusę, kuri gali įkvėpti pasitikėjimo, energijos ir reikiamų įžvalgų. Tai padeda žmonėms išmintingiau, ir su daugiau pasitikėjimo judėti link tikslo. Tikimybė, kad pasiseks – taip pat didesnė.

Naudojant aplinką ir judesį, pokalbis labiau sutelkiamas į pasiekimus ir grįžtamąjį ryšį.

GROW MODELIS

METODO TIKLAS:

- Padėti jaunam žmogui spręsti problemas ir nusimatyti tikslus.

METODO APRAŠYMAS:

Yra keletas GROW modelio versijų. Ši versija – pirminė, kuri buvo pristatyta John Whitmore knygoje „Coaching for Performance“. GROW modelis yra paprastas, tačiau galingas įrankis, skirtas struktūruoti savo koučingo ir mentorystės procesus. Jis padeda sekti savo klausimų eigą ir gali būti lyg žemėlapis, lydintis jus ir jauną žmogų mokymosi uždavinių ar konkretaus tikslo link.

Kadangi tai yra modelis, jį įvairiais būdais galima transformuoti į metodą. Tai tik pirminė, bazinė struktūra, kurią koučingo specialistas turėtų turėti omeny, bendraudamas su jaunu žmogumi. Tai lengvai galėtų pavirsti į užrašytą klausimų rinkinį koliažui ar piešiniui sukurti.

G	GOAL/TIKSLAS	Tai galutinis taškas, kur jaunas žmogus siekia atsirasti. Tikslas turi būti suformuluotas aiškiai ir kad būtų galima lengvai suprasti, ar jis pasiektas, ar ne.
R	REALITY/ DABARTINĖ SITUACIJA	Tai, kur jaunas žmogus yra dabar. Su kokiais iššūkiais susiduria? Kiek yra nutolęs nuo savo tikslo?
O	OPTIONS/ GALIMYBĖS	Kai dabartinė situacija yra išnagrinėta, laikas numatyti galimas alternatyvias versijas, kaip gali būti pasiektas tikslas.
W	WAY FORWARD/ VEIKSMŲ PLANAS	This summarizes aspects such as what needs to be done, when and by whom. It also confirms the will to act.

GROW MODELIS

GALIMI KLAUSIMAI KIEKVIENAM ŽINGSNIUI

GOAL/ TIKSLAS

- Į kokias kompetencijų sritis tu norėtum sutelkti savo dėmesį?
- Ko norėtum pasiekti trumpuoju ir ilguoju laikotarpiu?
- Kaip atrodo tavo tikslas?
- Kaip tu žinosi, kad tau sekasi judėti tikslo link?
- Kas bus geriau nei yra dabar?
- Kokie yra tavo tarpiniai tikslai ar pirmieji žingsniai?
- Ar tavo tikslas turi pakankamai iššūkių?

REALITY/ DABARTINĖ SITUACIJA

- Kokia yra dabartinė situacija? (Kalbėkite apie faktus!)
- Kas pavyksta? Kas nepavyksta?
- Kokiose situacijose tau prireikė šios kompetencijos?
- Ar gali pasidalinti savo didžiausiais pasiekimais šioje srityje?
- Ką tai sako apie tavo stiprybes?
- Kokios tavo stiprybės gali tau padėti pasiekti savo tikslo?
- Kokie yra didžiausi išoriniai ar asmeniniai iššūkiai, ugdant šią kompetenciją toliau?

OPTIONS/ GALIMYBĖS

- Kokia kryptimi norėtum judėti labiausiai?
- Kokių veiksmų tu galėtum imtis, kad pasiektum savo tikslą?
- Kokios yra galimos alternatyvos?
- Kas būtų, jei turėtum daugiau energijos/ pasitikėjimo/ pinigų/ laiko?
- Jei galėtum pradėti nuo pat pradžių, ką darytum?
- Jei dabartiniai sunkumai būtų pašalinti, ką norėtum daryti?
- Koks palaikymas iš manęs ir iš kitų tau praverstų?
- Kas tau galėtų padėti?

WAY FORWARD/ VEIKSMŲ PLANAS

- Kokių veiksmų planuoji imtis?
- Kiek tam tikri žingsniai tau atrodo sudėtingi?
- Kaip galėtum palengvinti ar pašalinti sunkumus ir kliūtis?
- Kas turi žinoti apie tavo planą?
- Jei savo motyvaciją įgyvendinti šį planą galėtum pamatuoti skalėje nuo 1 iki 10, kokį skaičių įvardintum?
- Kodėl tavo motyvacija žemesnė nei 10? Ką tu galėtum padaryti, kad tai pasikeistų?

ALTERNATYVA, PANAŠI Į GROW

OSCAR yra vienas iš keleto modelių, kuris buvo adaptuotas praktikavusiųjų GROW modelį.

O = Outcome – Rezultatas / G = Goal – Tikslas

S = Situation – Situacija / R = Reality – Dabartinė situacija

C = Choices – Pasirinkimai / O = Options – Galimybės

A = Action – Veiksmai / W = Way Forward – Veiksmų planas

R = Review – Peržiūra / (dalis W etapo GROW modelyje)

POSAKIS APIE TIKSLO NUSTATYMĄ:

„Jei tikslas yra nerealus, tada nėra vilties. Jei tikslas nėra pakankamai iššūkis, nėra motyvacijos.“

CLEAR MODELIS

METODO TIKLAS:

- Struktūruoti ilgalaikį „Aš ir Tu“ procesą.
- Padėti jaunimo darbuotojams sekti svarbius „Aš ir Tu“ proceso elementus.

METODO APRAŠYMAS:

Šis klasikinis modelis yra panašus į GROW ir siūlo į „Aš ir Tu“ procesą įtraukti įvairių elementų arba pritaikyti susitikimų su jaunu žmogumi metu.

Šis modelis ypatingai gali praversti, kai jūsų „Aš ir Tu“ procesas yra sutartas ir suplanuotas kartu. CLEAR siūlo žingsnių seką, kurią jaunimo darbuotojas gali turėti omeny „Aš ir Tu“ proceso metu.

ŽINGSNIO APIBŪDINIMAS

C – Contracting

Susitarimo etapas – iš pradžių su jaunu žmogumi sutariate jūsų bendro darbo ribas ir iškeliate tikslus – kam norite skirti dėmesį. Nusistatykite, koks santykis jus ties, kokiais klausimais galima į jus kreiptis.

L – Listening

Klausymosi etapas – klausote ir bandote įsigilinti, kokius klausimus ir temas kelia jaunas žmogus. Klausymasis apima ne tik turinį,

KLAUSIMŲ PAVYZDŽIAI/ APTARTINI ASPEKTAI

Susitarkite dėl proceso.

- Kada, kaip dažnai, ir kur jūs susitikssite?
- Koks bus mūsų susitikimų tikslas?
- Ko tikimės vienas iš kito?
- Koks yra ilgalaikis šio proceso tikslas?
- Į kokias kompetencijų sritis sutelksime dėmesį?
- Kokia yra dabartinė situacija? (Faktai!)
- Ką tu nori pasiekti?
- Kiek tai realu?

DESCRIPTION OF THE STEP

bet ir bendrą jauno žmogaus stebėjimą – jo reiškiamas emocijas, kūno kalbą ir pan.

E – Exploring

Tyrinėjimo etapas. Prieš imantis veiksmų, svarbu, kad kartu su jaunu žmogumi tyrinėtumėte, kokios galimos kliūtys ar padedantys veiksniai gali atsirasti mokymosi procese.

A – Action

Veikimo etapas. Jaunas žmogus išbando tai, ką buvo nusimatęs.

R – Review

Peržiūros etapas. Kartu su jaunu žmogumi peržiūrite, reflektuojate, kaip sekėsi, ir numatote tolimesnius veiksmus.

EXAMPLES OF QUESTIONS TO BE ASKED / ASPECTS TO BE CONSIDERED

- Kokie yra didžiausi išoriniai ir asmeniniai iššūkiai siekiant šio tikslo?
- Tau kalbant, aš tavo kūno kalboje pastebiu, kad tu labai/ mažai (...)...

- Kas praeityje tau padėdavo išmokti naujų dalykų? Kas padėdavo mokytis ir tobulėti?
- Kas pakišdavo koją ar stabdydavo tavo mokymosi procese?
- Kokia pagalba iš manęs ar kitų tau praverstų?
- Kaip tu, būdamas savanoriu, gali susidoroti su šia užduotim?
- Kokių resursų ir/ ar patirčių tu jau turi panašioje veikloje?
- Kas tau gali padėti?

Jei įmanoma – veiksmų stebėjimas, suteikiamas grįžtamasis ryšys.

- Kaip tu patyrei šį procesą?
- Ar pasiekei tai, ko norėjai?
- Ar kitas požiūris būtų padėjęs įvertinti tai, kas išmokta?
- Kas dabar galėtų tau padėti judėti toliau?

REFLEKSIJOS KORTOS

Šis metodas dar vadinamas aktyviu refleksijos ratu. Jis nurodo, kokios yra sudėtinės refleksijos dalys ir gali būti naudojamas refleksijos metu pasitelkiant kortas, ar be jų.

METODO TIKLAS:

- Palaikyti jauno žmogaus refleksijos procesą.

METODO APRAŠYMAS:

Paimkite kaladę įprastų žaidimo kortų. Vadovaudamiesi žemiau pateiktais paaiškinimais, užduokite klausimus jaunam žmogui apie konkretų patyrimą.

Paprašykite, kad papasakotų apie skirtingus patyrimo elementus. Kortos gali būti išdėstytos žemiau nurodyta seka, kad padėtumėte jaunam žmogui mokytis iš patyrimo. Arba jūs galite naudoti kortas kita tvarka, jei manote, kad tai geriau tinka jūsų atveju.



Būgnai simbolizuoja pirminį patyrimo suvokimą – tai, kaip atrodo konkretus patyrimas iš pirmo žvilgsnio. Pasakojama apie faktus ir įspūdžius.

Ką, visų pirma, pastebėjai, pamanei ar kas šovė į galvą? Kas vyko patyrimo metu? Ar šis patyrimas gali būti nagrinėjamas iš skirtingų pusių? Kaip šis patyrimas galėtų atrodyti pažvelgus iš kitų perspektyvų? Kaip kiti tai matė? Kaip kiti dalyvavo šiame patyrimo?

Būgnai yra vertingas resursas. Kaip mes galime jį panaudoti kuo geriau?



Širdys – taip pat refleksijos dalis, skirta patyrimui suprasti, tačiau čia žvelgiama iš jausmų ir pojūčių pusės.

Kaip jauteisi tuo metu? Kokias emocijas ir nuojautas patyrei? Apibūdink savo būseną patyrimo metu? Ar šis patyrimas priminė tau kažką iš praeities? Kuo šis patyrimas skyrėsi ar buvo panašus nuo kitų tavo patirčių?

Kiek šis patyrimas tau buvo intensyvus, naujas, ypatingas, stebinantis, pykdantis, įkvėpiantis ar paguodžiantis?

Raudonosios kortos (būgnai ir širdys) „atstovauja“ patyrimo daliai. Šis pasakojimas nusako įvykių versiją, kuria bus remiamasi toliau analizuojant ir reflektuojant. Raudonosios kortos padeda suprasti, ką jaunas žmogus patyrė, ir tai savaime yra naudingas procesas, tačiau kad suprastume, ką šis patyrimas reiškia, galime judėti toliau.



Vynai analizuoja giliau. Šioje dalyje pasakojimas pradamas nagrinėti. Užduodami klausimai padeda suprasti priežastis, kaip jaunas žmogus aiškina savo patyrimą, kaip jį vertiną ir kokias išvadas daro. *Kodėl veiksmas pasisuko tokia linkme? Kas privertė tave taip pasijausti? Ką šis patyrimas padeda suprasti apie save ir kitus?*



Kryžiai – refleksijos dalis, nukreipta į ateitį. Ši dalis apima veiksmų ir mokymosi planavimą, prognozes, galimybių svarstymą, sprendimų priėmimą, bandymą, įsivaizdavimus ar net svajones. *Kaip tu geriausiai gali pritaikyti tai, ko išmokai?*

Juodosios kortos (vynai ir kryžiai) parodo, kaip žmonės mokosi iš savo patyrimo ir kaip jie savo mokymosi rezultatus gali pritaikyti ateityje. Raudonosios kortos konstruoja pasakojimą, juodosios kortos padeda sukurti patyrimo prasmę, iš kurios gimsta pokytis ir tobulėjimas. Juodosios kortos taip pat leidžia suprasti, kuo pasakojimas svarbus jaunam žmogui.



Džokeris yra atvira korta, kuri gali reikšti bet ką, ir gali būti panaudota bet kada. Šios kortos funkcija yra svarbi. Džokeris mums primena, kad modelio netapatintume su realybe. Neturėkime iliuzijos, kad visas mūsų patyrimas ir mokymasis gali būti sutalpintas į keturias kategorijas. Džokeris suteikia mums laisvę eksperimentuoti.

EMOCIJŲ ŽODYNAS

METODO TIKLAS:

- Padėti jaunam žmogui įvardinti savo emocijas. Pats įvardinimo procesas yra naudingas, nes emocijų įsisąmoninimas padeda suprasti savo vidinį pasaulį, o tai gerina ir savo poreikių supratimą. Taip pat, emocijų įvardijimas yra kokybiškos refleksijos dalis.
- Šio įrankio tikslas yra įtraukti į mokymąsi ne tik racionaliąją pusę, bet ir emocinį turinį, kad mokymasis būtų holistiškas.
- Šis įrankis padeda suteikti emocijoms žodžius, o ne vertinti savo emocinę būseną, pavyzdžiui, „Aš jaučiausi blogai“, „Aš jaučiausi gerai“, „Jaučiuosi normaliai“. Gebėjimas atpažinti ir įvardinti savo emocijas yra esminė asmeninio bei socialinio ugdymo dalis.

METODO APRAŠYMAS:

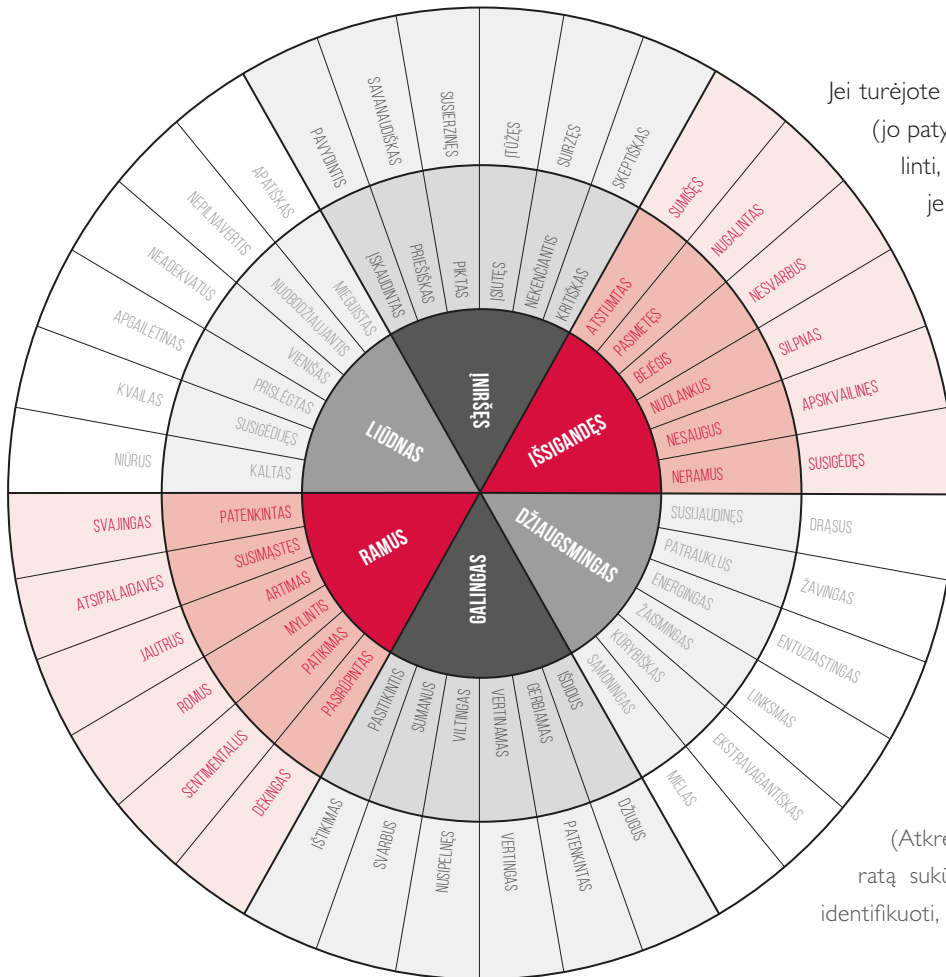
Kartu su jaunu žmogumi reflektuodami konkretų patyrimą, paprašykite iš emocijų rato išrinkti tas emocijas, kurios jį lydėjo patyrimo metu.

Įvardinę emocijas, padėkite jaunam žmogui įsisąmoninti, kaip emocijos veikia elgesį.

Reflektuojant įvardintą emociją, gali padėti šie klausimai:

- Koks veiksmas/ žmogus/ aplinkybės lėmė šią emociją?
- Kada tu pastebėjai, kad taip jautiesi?
- Papasakok daugiau apie šią emociją – kas su tavim vyko, kaip tu elgeisi?
- Kaip išreiškėi savo jausmus? Ar pavyko išreikšti taip, kaip norėjai?

Jei su jaunu žmogumi susitikinėjate reguliariai, pasiteiraukite, ar kai kurios emocijos/ jausmai kartojasi panašiomis aplinkybėmis ir kaip sekasi juos išreikšti. Pabandykite atrasti sąsają tarp pasakojimų.



Jei turėjote galimybę stebėti jauną žmogų veiklos (jo patyrimo) metu, jūs taip pat galite pasidominti, kokias reiškiamas emocijas jo elgesyje atpažinote ir iš ko taip nusprendėte. Pasinaudokite grįžtamojo ryšio rekomendacijomis, anksčiau pateiktomis šioje knygoje.

Metodo versija – vietoj emocijų rato, galite emocijų pavadinimus surašyti ant mažų kortelių ir taip lengviau grupuoti susijusias patyrimo dalis ar emocijas. Tiesa, yra jau sukurtų emocijų/ jausmų kortų žaidimų, kuriuos lengvai galima rasti internete.

(Atkreipkite dėmesį – originalų Emocijų ratą sukūrė Robert Plutchik. Mums nepavyko identifikuoti, kas yra būtent šios versijos autorius).

PAPASAKOK ISTORIJĄ

METODO TIKLAS:

- padėti jaunam žmogui reflektuoti, apsvarstant skirtingas patyrimo perspektyvas;
- šis refleksijos įrankis kviečia pasitelkti kūrybines raiškos priemones, taigi, ypatingai tinka tokiems jauniems žmonėms, kuriems toks saviraiškos būdas priimtinausias;
- šis įrankis taip pat padeda, kai reikia šiek tiek atsitraukti nuo paties patyrimo, nes istorijos pasakojimas „pagrindinio veikėjo“ ar „pasakotojo“ vardu gali padėti į patyrimą pažvelgti kitu, neįprastu kampu.

METODO APRAŠYMAS:

Konkreto patyrimo refleksijos metu (paskutiniiais EST mėnesiais, per jaunimo mainus ar kitą projektą), paprašykite jauno žmogaus parašyti pasakojimą apie savo patyrimą ar įsimintiniausią patyrimo dalį.

Pakvieskite naudotis visomis pasirinktomis priemonėmis – pakvieskite pridėti nuotraukų, piešinių, spalvų ar karpinių. Internete galima rasti daug pasakojimo kūrimo įrankių. Pavyzdžiui, www.storyboardthat.com, www.storybird.com. Kitų galite rasti paieškoje anglų kalba suvedę žodžius „online tools for storytelling“ ar „online tools for storyboarding“.

Priklausomai nuo jauno žmogaus gebėjimų, galite paprašyti, kad jis pasakojimą sukurtų savarankiškai, naudodamasis tik palydimaisiais klausimais. O jau sukurtą pasakojimą reflektuotumėte kartu. Arba galite ir kurti, ir reflektuoti kartu – žinoma, tai užtruks ilgiau, bet šis procesas vertas pastangų, nes įdarbina daugiau nei vieną kompetenciją.

Žemiau pateikiami žingsniai, kaip kuriamas pasakojimas. Pakvieskite jaunus žmones eiti šiais žingsniais, nes jie padeda pasakojimą išplėtoti iki galo. Tegul jaunas žmogus pats pasirenka pasakojimo veikėjus, taip pat ir tai, kuriuo asmeniu norėtų papasakoti savo istoriją.

1. VEIKSMAS

- Kas yra pasakojimo veikėjai?
- Ką jie veikia?
- Kas yra pagrindinis šio pasakojimo veikėjas?
- Kas vyksta aplink juos?
- Koks yra vykstančio veiksmo kontekstas?
- Koks santykis sieja veikėjus?

2. DIALOGAS

- Ką sako veikėjai?
- Kaip jie bendrauja?

3. APIBŪDINIMAS

- Ką jie mato, girdi, liečia, ragauja ar užuodžia?
- Kaip dažnai veikėjai bendrauja?
- Kaip apibūdintum atmosferą, kurioje veikėjai bendrauja?

4. VIDINIS MONOLOGAS

- Apie ką galvoja pagrindinis veikėjas/ -a?
- Kaip jis/ ji jaučiasi?
- Kokie jo/ jos ketinimai?

5. PASAKOJIMAS/ NARATYVAS

- Kokią kitą informaciją pasakotojas nori, kad skaitytojas sužinotų?

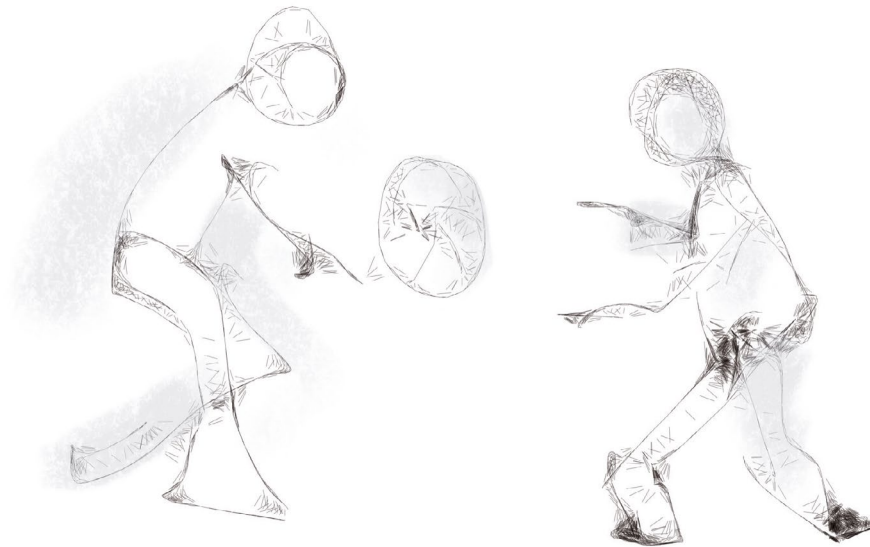
PAPASAKOK ISTORIJĄ

Pasakojimą reflektuokite kartu su jaunu žmogumi. Štai keletas galimų klausimų refleksijai, kuriuos galite pritaikyti priklausomai nuo to, kaip vystėsi pasakojimas:

- Kokia, tavo nuomone, yra pasakojimo prasmė? Koks pasakojimo moralas?
- Kaip baigėsi šis pasakojimas? Kaip jis galėjo baigtis kitaip?
- Ko galima pasimokyti iš šio pasakojimo?
- Koks galėtų būti šio pasakojimo pavadinimas?
- Kiek realios/ idealizuojančios yra šio pasakojimo iliustracijos?
- Ko šis pasakojimas tave moko apie mokymąsi?

Siūlomi meta-refleksijos (t.y. refleksijos apie tai, kaip jaunam žmogui sekėsi kurti pasakojimą) klausimai:

- Kaip tau sekėsi kurti šį pasakojimą?
- Kas buvo lengva ir kas buvo sudėtinga, reflektuojant šį pasakojimą?
- Kokias išvadas apie savo patyrimą gali pasidaryti dabar?



C DALIS:
KAIP SAVE UGDYTI, DIRBANT
„AŠ IR TU“ SANTYKYJE

„Dirbu su 16–27 metų jaunuoliais „Aš ir Tu“ santykyje. Jaučiu, kad šie procesai reikšmingai prisideda prie jų asmeninio tobulėjimo. Mūsų koučingo susitikimai dažniausiai vyksta NVO patalpose, tačiau dažnai jauni žmonės „Aš ir Tu“ susitikimams renkasi feisbuką ar skaipą. O kartais patogiau susitikti lauke ir eiti pasivaikščioti ar kalbėtis kavinėje. Nagrinėjame tarpasmeninių santykių temas, sudėtingas situacijas su bendraamžiais, jaunuolių santykius su tėvais, meilės reikalus, sunkumus išreikšti jausmus, su seksualine orientacija ir lytiniu tapatumu susijusius klausimus bei daug kitų temų.

Po šių mokymų aš jaučiuosi stipresnė, nes galiu atskirti koučingą ir mentorystę, gebu atsiriboti nuo „patarėjos“ vaidmens. Supratau, kad daugelis problemų sprendimų ir mokymosi kliūčių slypi pačiame žmoguje, tad užtenka tiesiog užduoti tinkamus klausimus, kad jie patys tai suprastų.

(„One 2 One“ kursų dalyvė)

Iš šio atsiliepimo matyti, kad „Aš ir Tu“ santykis gali kelti nemažai iššūkių jaunimo darbuotojui. Refleksija tampa labai svarbiu elementu „Aš ir Tu“ praktikoje, nes reikia nuolat save stebėti, kelti sau klausimus ir siekti grįžtamojo ryšio iš jaunų žmonių, bendraminčių ar kolegų.

Vienas iš šio leidinio tikslų – padėti jaunimo darbuotojams saviugdod kelyje, tačiau čia nesiekiamo pateikti ir nepateikiame visos kompetencijų ugdymo programos. Visgi, pristatome vieną užduotį, kuri pakvies jus apmąstyti savo „Aš ir Tu“ stilių. Pabandykite.



JŪSŲ „AŠ IR TU“ STILIUS

„Aš ir Tu“ darbe vienareikšmiškai vertinga ugdyti sąmoningumą apie savo santykius su jaunais žmonėmis ir savo tobulėjimą. Tam būtina pažinti savo stipriąsias ir silpnąsias vietas. Ar esate pastebėję, kad tarp to, kaip jūs patys mokotės ir kaip lydite kitus mokymėsi, yra glaudus ryšys. Kaip jūs matote šią sąsają?

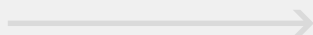
Žemiau pateikiamos skalės, kurių pagalba galite tyrinėti savo mokymosi ir kitų lydėjimo mokantis stilius.

Visose kategorijose pažymėkite, kurioje skalės vietoje matote save. Nepamirškite, kad nėra teisingo ar tobulo atsakymo!

KAI AŠ LYDŽIU KITĄ MOKYMOŠI PROCESĖ

Kiek man yra svarbu suteikti kitam erdvės (veikti, mąstyti ir t.t.)? Kiek aš stengiuosi nukreipti ar net kontroliuoti, kas vyksta „Aš ir Tu“ santykyje?

LAISVĖ



KONTROLĖ

Kiek aš orientuojuosi į rezultatą? Ar aš aiškiai komunikuoju apie siekiamus tikslus? Ar man svarbiausias pats procesas?

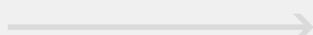
PROCESAS



REZULTATAS

Kiek man svarbu sukurti pakankamai iššūkių jauniems žmonėms, su kuriais dirbu? Ar aš stengiuosi labiau juos apsaugoti ar netgi globoti?

IŠŠŪKIS

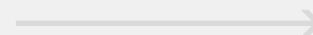


SAUGUMAS

KAI MOKAUSI PATS/ PATI:

Kiek man reikia laisvės ir erdvės, kai aš mokausi? Ar man patinka, kai kas nors prižiūri ir reguliuoja mano mokymąsi?

LAISVĖ



KONTROLĖ

Kiek aš orientuojuosi į rezultatą, kai aš mokausi? Kiek man svarbu tiksliai pasiekti visus savo užsibrėžtus uždavinius? Ar aš tiesiog įsilieju į mokymosi vyksmą ir savo mokymąsi reflektuoju pasibaigus mokymosi patyrimui?

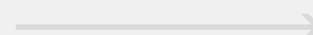
PROCESAS



REZULTATAS

Kiek man mokantis reikalingi iššūkiai? Ar man svarbu, kad jausčiausi saugus/ -i mokymosi aplinkoje?

IŠŠŪKIS



SAUGUMAS

Pažvelkite į savo rezultatus. Ar pastebite sąsają tarp to, kaip mokotės jūs, ir tarp to, kaip jūs lydite kitus mokymosi procese? Kokios tai sąsajos? Ar yra kažkas, ką norėtumėte pakeisti savo santykyje su jaunais žmonėmis, kai juos individualiai lydite mokymosi procese?

Gali būti vertinga pasidalinti šios užduoties rezultatais (ir savo išsamesniu pasakojimu, kodėl būtent tai pažy-

mėjote) su patikimais kolegomis. Jų grįžtamasis ryšys ir įžvalgos gali padėti jums pažvelgti į savo „Aš ir Tu“ stilių kitu kampu ar net priėti kitų išvadų.

Sėkmės jūsų būsimuose „Aš ir Tu“ santykiuose ir lydint jaunus žmones jų mokymosi procese!



D DALIS:
NORINTIEMS SUŽINOTI
DAUGIAU IR PLAČIAU

Kas dar galėtų jums padėti dirbti „Aš ir Tu“ santykije, ypatingai tarptautiniame kontekste?

www.youthpass.eu

This site offers some wonderful publications such as:

Šiame puslapyje yra pateikta tokių nuostabių leidinių, kaip:

„Youthpass Unfolded“

Įrankių rinkinys, kurį galite naudoti ir pritaikyti tiek dirbdami su grupėmis, tiek individualiai su jaunais žmonėmis.

Jį rasite čia: <https://www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/youthpass-unfolded/>

„Mokymosi kortos“ – kortų su citatomis apie mokymąsi rinkinys. Ypač vertingas, kai norime prasmingų pokalbių apie mokymąsi.

Angliška „Learning out of the box“ versija:

<https://www.youthpass.eu/fr/publications/card-game/>

Lietuviška „Mokymosi kortų“ versija:

<https://www.jtba.lt/biblioteka/isleistos-mokymosi-kortos-lietuviu-kalba/>

ŠIO LEIDINIO ŠALTINIAI:

A DALIS:

Apie mokymąsi, mokymąsi mokyti ir „Youthpass“ procesą:

SALTO T&C Resource Centre: „Youthpass Unfolded“, 2013
Praktiniai patarimai ir metodai apie mokymąsi bei „Youthpass“ procesą.

Atsisiųskite:

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

P. Kloosterman ir M. Taylor: „The facilitator's handbook on learning to learn“, 2012, Unique Network

Atsisiųskite:

http://noored.ee/wp-content/uploads/2014/12/L2L_handbook.pdf

Apibendrina mokymosi teorijas ir pateikia nuorodų į konkrečius metodikas ir įrankius. Tokie įrankiai, kaip „Mokymosi interviu“ ar „Mokymosi upė“ yra ypatingai įdomūs mūsų „Aš ir Tu“ darbo kontekste.

Apie kompetencijas ir vidinēs parengties koncepcijā:

Jakubė, A., Jasienė, G., Taylor, M., Vandenbussche, B.: „Holding the Space“ Facilitating reflection and inner readiness for learning, (2016), REFLECT. ISBN: 9789082139983.

Atsisiųskite: <http://www.reflecting.eu/project/holding-the-space/>

Šioje knygoje daug įspūdingų pasakojimų, taip pat pateikiama „Aš ir Tu“ darbo pavyzdžių. Pristatomos naujausios teorijos ir praktikos apie refleksiją, vidinę parengtį, sąsajas švietime ir neformalajame ugdyme.

Žemiau pateiktos knygos nagrinėja skirtumus tarp koučingo ir mentorystės:

M. Connor ir J. Pokora: „Coaching and mentoring at work“, 2007, Open University Press.

Ši knyga pasakoja, kaip išnaudoti koučingo ir mentorystės potencialą, įvardija pagrindinius geros praktikos principus. Svarbus šaltinis tiems, kurie dirba ar planuoja dirbti koučingo specialistais ir mentoriais.

A. Brockbank ir I. McGill: „Facilitating Reflective Learning Through Mentoring & Coaching“ 2006, Kogan Page.

Šioje knygoje pristatomi įvairūs teoriniai koučingo ir mentorystės modeliai bei tai, kaip jie gali būti pritaikomi praktikoje. Teorija iliustruojama praktiniais patarimais, taip pat pateikiamos praktinės užduotys ir atvejų analizės.

JoHari Langas:

Joseph Luft, Harry Ingham: The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness. Knygoje „Proceedings of the western training laboratory in group development“, 1955, Los Angeles: UCLA.

B DALIS

Šiuos šaltinius naudojome rašydami B dalį:

J. Starr „The Coaching Manual 2nd edition“, 2008, Pearson Education Limited.
Išsamus koučingo proceso, principų ir įgūdžių vadovas.

J. Rogers: „Coaching skills. A handbook“, 2008, Open University Press.
Šioje knygoje pristatomos gairės, kaip ugdyti įgūdžius, reikalingus koučingo specialistams. Nagrinėjami tokie esminiai klausimai, kaip: pasitikėjimu grįstas santykis, kuris leidžia klientui mokytis; ką reiškia gerai klausytis ir kaip bendrauti su klientu.

R.Kočiūnas: „Psichologinis konsultavimas“, 1995, Lumen leidykla, Vilnius.
Ši knyga pristato svarbiausias konsultavimo laikysenas, principus ir koncepcijas, kurias gali pritaikyti psichologai, socialiniai darbuotojai ir kiti specialistai.

Roger Greenaway internetinis puslapis ir naujienlaiškis „Active Reviewing“ yra nuolat atnaujinamas. Kviečia permąstyti esamas idėjas apie refleksiją ir veiklų vertinimą. Roger mums maloniai leido naudoti keletą jo įrankių ir šiame leidinyje.
Rasite čia: <http://reviewing.co.uk>

LEIDINIO AUTORIAI:

Monika Kežaitė-Jakniūnienė, Vilnius, Lietuva (monule@gmail.com)

Monika veda mokymus darbo su jaunimu, organizacijų vystymo srityse, taip pat dirba Lietuvoje kaip supervizorė ir koučingo specialistė. Dalyvauja jaunimo veikloje nuo 1999 metų, daugiausiai buvo įsitraukusi į jaunimo savanorystės sritį bei Europos Savanorių Tarnybą. Individualaus darbo su jaunais žmonėmis patirtį kaupė ruošdama savanorius ilgalaikėms programoms, konsultuodama jaunus žmones karjeros klausimais bei lydėdama mokymų dalyvius jų mokymosi procesuose. Monika dirba Lietuvoje ir Europoje. Lietuvoje ją galima sutikti mokymo specialistę ir konsultantę bendruomenėje „Kitokie projektai“. Europoje ji veda tokius SALTO-YOUTH mokymo kursus kaip SOHO, „One 2 One“ ar dirba kitose programose Europoje – „Meant to be a Mentor“ ar „Via Experientia“.



Mark E. Taylor, Strasbūras, Prancūzija (brazavil.training@yahoo.com)

Mark dirba mokymų vedančiuoju ir fasilitatoriumi, rašo ir redaguoja leidinius, o šiuo metu vysto „Aš ir Tu“ santykių grįstą teoriją apie ukulėles ugdyme. Konsorciumo „Via Experientia“ bendrasteigėjas, praktikavo ir ruošė daug medžiagos apie refleksiją. Kaip Youthpass patariamąsios grupės prie SALTO T&C Resursų centro narys buvo stipriai įsitraukęs į Youthpass, kaip neformaliojo ugdymo pripažinimo, įrankio kūrimą ir plėtrą.

Taip pat nuoširdžiai norime padėkoti mūsų kolegei ir „One 2 One“ kursų bendrakūrėjai Hazel Low. Taipogi Kristinai Pernits ir Ritai Bergstein iš SALTO T&C Resursų centro, kurios lydėjo mus šiame nuotykyje. Ir, žinoma, visiems „One 2 One“ kursų dalyviams, su kuriais galėjome išbandyti ir tobulinti savo idėjas.

„AŠ ir TU. Kaip palaikyti mokymąsi individualiame santykiyje“ – šis praktinis vadovas jus sudomins, jei individualiai dirbate su jaunais žmonėmis ir siekiate: padėti jiems tapti sąmoningesniais suprantant savo mokymosi poreikius, kad jie galėtų atpažinti ir naudotis savo turimais resursais, skatinti juos prisiimti atsakomybę už savo ateitį, padėti jiems ugdytis refleksijos įgūdžius...

Knygoje paaiškinamos individualaus mokymosi palaikymo sąvokos, pateikiama nemažai įrankių, teorinių modelių ir metodų, padedančių kurti ugdymo santykius su jaunais žmonėmis.



Leidinį finansavo:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

