

INTEGRACJA SPOŁECZNA

PAKIET SZKOLENIOWY NR 8



INTEGRACJA SPOŁECZNA



PARTNERSTWO

RADA EUROPY I KOMISJA EUROPEJSKA

SZKOLENIE-MŁODZIEŻ

WWW.TRAINING-YOUTH.NET

Integracja społeczna

Pakiet szkoleniowy

Witamy w serii T-kit

Niektórzy z was mogą zastanawiać się, co właściwie oznacza termin T-kit. Istnieją dwa wyjaśnienia. Pierwsze z nich jest proste, T-kit to skrót dwóch angielskich słów oznaczających pakiet szkoleniowy (training kit). Drugie wyjaśnienie związane jest z brzmieniem skrótu T-kit, po angielsku wymawia się go jak „ticket” czyli bilet. Bilet potrzebny jest, gdy wybieramy się w podróż. Postać przedstawiona na okładce zwana „Spiffy” trzyma w ręku bilet na pociąg, bowiem właśnie wybiera się w podróż, by odkrywać nowe idee. Naszym zdaniem ten T-kit jest narzędziem, które każdy z was może zastosować w pracy. Oddajemy go w ręce pracowników młodzieżowych i trenerów, oferując im teoretyczne i praktyczne narzędzia, które przydadzą im się podczas szkolenia młodych ludzi.

Seria T-kit to efekt wspólnego, całorocznego wysiłku ludzi pochodzących z różnych kręgów kulturowych, zawodowych i organizacyjnych. W tym przedsięwzięciu udział wzięli zarówno trenerzy młodzieżowi, liderzy młodzieżowi z organizacji pozarządowych, jak i profesjonalni publicyści. Wszystko po to, by powstała publikacja wysokiej jakości, która odpowiadałaby na potrzeby swoich odbiorców i równocześnie zawierała różne sposoby ujmowania tematów, nie tylko w kontekście lokalnym, ale przede wszystkim europejskim.

Ten T-kit powstał w ramach Programu Partnerstwa w Europejskim Szkoleniu Pracowników Młodzieżowych (Partnership Programme on European Youth Worker Training), prowadzonego przez Komisję Europejską i Radę Europy. Te dwie instytucje współpracują nie tylko podczas wydawania T-kitów, organizują też wspólnie szkolenia treningowe, redagują magazyn „Kojot” i tworzą dynamiczną stronę internetową.

Aby dowiedzieć się więcej o programie (nowych publikacjach, ogłoszeniach dotyczących nowych treningów, etc) lub też uzyskać elektroniczną wersję pakietów szkoleniowych, odwiedź stronę: www.training-youth.net.

Wydawnictwo Rady Europy

F -67075 Strasburg Cedex

© Rada Europy i Komisja Europejska, listopad 2000

Rozpowszechnianie materiałów z tej publikacji dopuszcza się jedynie w niekomercyjnych celach edukacyjnych i wyłącznie wtedy, gdy cytowane jest źródło.

Ten dokument nie wyraża oficjalnej opinii Komisji Europejskiej lub Rady Europy, ich członków bądź organizacji współpracujących z tymi instytucjami.

The Polish translation of the original T-kit was funded and made by the Polish National Agency of the Youth Programme in 2003 with the permission of the Partnership Programme. The Polish National Agency assumes responsibility for accuracy of the translation.

Publikacja została sfinansowana w roku 2003 ze środków Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu oraz Komisji Europejskiej w ramach Programu MŁODZIEŻ. Przekład za zgodą Programu Partnerstwo. Narodowa Agencja Programu MŁODZIEŻ ponosi pełną odpowiedzialność za zgodność polskiej wersji językowej z tekstem oryginalnym.

ISBN 83-919390-3-0



Integracja społeczna

**Koordynator serii „T-Kit”
nadzór nad treścią i układem graficznym:**
Balázs Hidvéghi (*educational advisor*)

Sekretariat:
Dianna Osayande (*administrator*)
Laetitia Pougary (*webmaster*)

Redaktor niniejszego pakietu:
Tony Geudens

Okładka i postać Spiffy’ego
The Big Family

Autorzy niniejszego pakietu:
(*zob. także ostatnią stronę*)
Tom Croft
Veronique Crolla
Benoît Mida-Briot

Przedruk materiału z niniejszej publikacji
jest dozwolony wyłącznie na zasadach nieko-
mercyjnych i dla celów edukacyjnych pod
warunkiem podania źródła



Rada Europy
DG IV
Dyrektoriat Młodzieży i Sportu

Europejskie Centrum Młodzieży w Strasburgu
30 Rue Pierre de Coubertin
F-67000 Strasburg, Francja
Tel: +33-3-88 41 23 00 – Fax: +33-3-88 41 27 77

Europejskie Centrum Młodzieży w Budapeszcie
Zivatar ucta 1-3
H-1024 Budapeszt, Węgry
Tel: +36-1-212-4078 – Fax: +36-1-212-4076

Komisja Europejska
DG Edukacja i Kultura
Wydział D5: Polityka Młodzieżowa i Program Młodzież

Rue de la Loi, 200
B-1049 Bruksela, Belgia
Tel: +32-2-295 1100 – Fax: +32-2-299 4158



Spis treści

Przedmowa instytucji europejskich	7
1. Wstęp	9
1.1. Przyszłość Europy: młodzi ludzie, ich integracja i uczestnictwo w życiu społecznym	9
1.2. Wartość pracy integracyjnej i wyzwania, jakie ona niesie	10
2. Definicje	13
2.1. Trudności terminologiczne	13
2.2. Kim są młodzi ludzie o mniejszych szansach?	14
3. Jak dotrzeć do wszystkich?	17
3.1. Przeszkody	17
3.2. Dlaczego młodzi ludzie uczestniczą w projekcie?	19
3.3. Motywacja	21
3.4. Atrakcyjne zajęcia	23
4. Młodzi ludzie w różnych kontekstach	27
4.1. Młodzi ludzie w swoich wspólnotach	27
4.2. Nawiązywanie partnerskich stosunków	30
4.3. Różne konteksty pracy	36
5. Edukacja nieformalna jako narzędzie integracji	37
5.1. Edukacja nieformalna i formalna, szkolenie zawodowe	37
5.2. Praca z młodymi ludźmi o mniejszych szansach	39
6. Integracyjna praca z młodzieżą w praktyce	41
6.1. Etos	41
6.2. Podejście krok po kroku	42
6.3. Budowanie zaufania	44
6.4. Budowanie poczucia własnej wartości	45



7. Wybrane koncepcje	49
7.1. Edukacja rówieśnicza	49
7.2. Podejście kontraktowe	51
7.3. Zarządzanie konfliktem	53
8. Część praktyczna – ćwiczenia	57
8.1. Młodzi ludzie o mniejszych szansach	58
8.2. Odczuwanie izolacji społecznej	69
8.3. Budowanie zaufania i poczucia własnej wartości	83
8.4. Zarządzanie konfliktem	89
8.5. Nawiązywanie partnerskich stosunków	96
8.6. Edukacja rówieśnicza	100
9. Bibliografia	105
10. Autorzy	109



Przedmowa instytucji europejskich

Integracja: z punktu widzenia Komisji Europejskiej

Komisja Europejska oraz Narodowe Agencje Programu MŁODZIEŻ realizują obecnie Strategię włączania młodzieży o mniejszych szansach¹ do Programu MŁODZIEŻ. Strategia ta jest reakcją na fakt, że nie wszyscy młodzi ludzie mieszkający w Europie mają możliwość uczestniczenia w zajęciach międzynarodowych. Powodem tego jest istnienie wielu przeszkód, a także po prostu niewystarczające przygotowanie pracowników młodzieżowych i trenerów do udzielenia pomocy tej grupie osób. Termin „młodzi ludzie o mniejszych szansach” nie ma na celu napiętnowania młodzieży. Chodzi tu raczej o pokazanie barier utrudniających rozwój młodych ludzi. Bariery te mogą mieć charakter społeczno-ekonomiczny, kulturowy lub geograficzny, mogą być też wynikiem niepełnosprawności fizycznej lub umysłowej. Do roku 2003 chcieliśmy znacznie zwiększyć udział tej grupy w Programie MŁODZIEŻ, a projekty skierowane do niej traktujemy priorytetowo. Zajęcia organizowane w ramach programu MŁODZIEŻ oferują młodym ludziom o mniejszych szansach wiele możliwości, takich jak, na przykład, krótkoterminowe projekty w ramach Wolontariatu Europejskiego (Akcja 2) oraz projekty opracowywane i prowadzone przez młodzież w ramach Inicjatyw Młodzieżowych (Akcja 3). Uruchomione zostały też dodatkowe fundusze na projekty skierowane do tej grupy osób. Strategia włączania obejmuje takie dziedziny, jak: informacja, motywacja i szkolenie, tworzenie sieci współpracy, kooperacja pomiędzy Narodowymi Agencjami Programu MŁODZIEŻ w dziedzinie integracji, transferu sprawdzonych sposobów pracy i doświadczeń oraz monitorowania jakości prowadzonych działań. Istnieją ponadto narzędzia szkoleniowe (takie jak SALTO-YOUTH, szkolenia personelu programu MŁODZIEŻ, a także niniejszy pakiet szkoleniowy), które służą wdrażaniu idei integracji. Niniejszy pakiet szkoleniowy stanowi ważne narzędzie tych działań i niewątpliwie przyczyni się do stworzenia Europy, która w coraz większym stopniu integrować będzie młodych ludzi o mniejszych szansach.

Pierre MAIRESSE

Strategia zmiany: z punktu widzenia Rady Europy

Jeśli którykolwiek z trzech głównych ideałów Rewolucji Francuskiej – wolność, równość, braterstwo – został zaniedbany w latach dziewięćdziesiątych poprzedniego stulecia, to z pewnością jest nim równość. W społeczeństwie postmodernistycznym indywidualizm i różnorodność są cenione wyżej niż kiedykolwiek, a cnota solidarności społecznej wydaje się być niemożliwym reliktem przeszłości. Hasło kampanii Rady Europy przeciwko rasizmowi, antysemityzmowi, ksenofobii i nietolerancji „WSZYSCY RÓWNI – WSZYSCY RÓŻNI” miało podkreślać równowagę i nierozrwalny związek pomiędzy równością i różnorodnością. Równowaga ta jednak została naruszona, a punkt ciężkości przesunął się w kierunku nierówności i różnorodności. I nie jest to wyłącznie tymczasowa niewydolność systemu politycznego spowodowana niedofinansowaniem państwa opiekuńczego. Nierówność społeczna stanowi obecnie podstawę ustroju politycznego, co zagraża bezpośrednio zasadom spójności i sprawiedliwości społecznej. Symptomy tego zjawiska znane są aż za dobrze: wysokie wskaźniki bezrobocia, nierówność szans edukacyjnych w wielu krajach, ale również marginalizacja, wykluczenie społeczne i dyskryminacja wielu młodych ludzi w powiększonej Europie. A jeśli mówimy o istotnych różnicach gospodarczych, społecznych i politycznych w 45 krajach członkowskich Rady Europy, należy wspomnieć, że istnieją regiony geograficzne, które wydają się być zupełnie na marginesie.

Celem polityki młodzieżowej jest zagwarantowanie integracji i dostępu. Państwo pełni swoją rolę tylko wtedy, gdy gwarantuje integrację i dostęp. Istnieje wiele przyczyn począwszy od konfliktów zbrojnych, a skończywszy na zmianach systemu politycznego i społecznego oraz kryzysach ekonomicznych, które mogą tłumaczyć krótko- i średnioterminowe różnice w położeniu społecznym i perspektywach życiowych młodych ludzi w Europie. Nie oznacza to jednak, że należy ignorować najważniejsze wartości społeczeństwa europejskiego, takie jak sprawiedliwość społeczna i równość szans. Należałoby skoncentrować siły i zwalczać okoliczności, które doprowadziły do tych niesprzyjających warunków. Jednakże żadne rozwiązanie nie pojawi się samo. Oprócz działań politycznych i społecznych, potrzebne jest zaangażowanie młodych ludzi na poziomie lokalnym, działających w stowarzyszeniach i sieciach, którzy wraz ze swoimi przyjaciółmi i rówieśnikami podejmą niezbędny wysiłek, aby żyć w lepszym świecie. Wysiłek ten polegać będzie na uczestnictwie i aktywnym obywatelstwie, „zajęciu” przestrzeni europejskiej, otwartym wyrażaniu własnych opinii i obronie własnych interesów. Tego wszystkiego trzeba się nauczyć. Związek pomiędzy uczeniem się a uczestnictwem jest bardzo silny. Pakiet szkoleniowy Integracja społeczna stanowi coś więcej niż tylko kolejne narzędzie edukacyjne, jest on jedną z podstaw strategii zmiany.

Peter LAURITZEN

¹ Do celów spójności i przejrzystości przyjęliśmy termin „młodzi ludzie o mniejszych szansach” na określenie grupy docelowej, z którą pracują osoby, do których adresujemy niniejszy pakiet szkoleniowy. Więcej na temat problemów terminologicznych w rozdziale 2. Definicje.

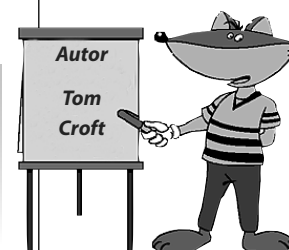


1. Wstęp

1.1. Przyszłość Europy: młodzi ludzie, ich integracja i uczestnictwo w życiu społecznym

„Unia Europejska musi stać się bardziej demokratyczna, bardziej przejrzysta i bardziej skuteczna. Musi także sprostać trzem zasadniczym wyzwaniom: zbliżyć się do obywateli, zwłaszcza do młodzieży, do idei europejskiej i europejskich instytucji...”

Fragment Deklaracji z Laeken (Szczyt Rady Europejskiej UE, Belgia, grudzień 2001)



Z nastaniem nowego milenium Europa, zarówno Rada Europy, jak i Unia Europejska, a także jej obywatele zmierzają w stronę nowego decydującego okresu w swojej historii.

Dalsze rozszerzenie Unii Europejskiej oraz głębokie zmiany polityczne, gospodarcze i społeczne, jakie ono przyniesie, stanowią ogromne wyzwanie dla całego kontynentu.

Europejczycy wydają się być coraz bardziej rozczarowani strukturami politycznymi i administracyjnymi Unii Europejskiej. Poczucie „oderwania” było wymieniane na przykład jako powód niskiej frekwencji w wyborach europejskich i głosowania przeciwko dalszej integracji europejskiej w narodowych referendach. Zmiana tych odczuć i zbudowanie pomostu pomiędzy instytucjami europejskimi a obywatelami Europy również stanowi ogromne wyzwanie.

To, co jest wyzwaniem, stanowi jednocześnie ogromną szansę dla Europy i jej obywateli. Mamy możliwość stworzenia razem Europy pokoju, Europy, w której panują zasady poszanowania i obrony praw człowieka. Możemy wypracować nowe formy demokracji, które naprawdę zbliżą instytucje europejskie do obywateli Europy.

Jednak, co najbardziej uderzające i co wyraźnie stwierdzono w Deklaracji z Laeken, to fakt, że dla powodzenia wizji prawdziwie zjednoczonej, pokojowej i sprawiedliwej Europy kluczowe znaczenie ma udział młodzieży. Wzrost uczestnictwa młodzieży w życiu politycznym jest wynikiem nowego sposobu myślenia i priorytetowego traktowania polityki młodzieżowej oraz pracy z młodzieżą w Europie. Program MŁODZIEŻ Unii Europejskiej, Biała Księga Młodzieży oraz kursy szkoleniowe prowadzone w Centrach Młodzieżowych Rady Europy stanowią przykłady tej tendencji.

Młodzi ludzie wyraźnie zaznaczyli swoją obecność na mapie politycznej Europy, a ich rola i znaczenie są podkreślane. Pojawia się pytanie, jaki związek z integracją społeczną w pracy z młodzieżą mają te zjawiska? Związek ten staje się jasny, gdy przyjrzymy się bliżej koncepcji uczestnictwa młodzieży w życiu społecznym.

Koncepcja uczestnictwa młodych ludzi w życiu społecznym, szczególnie w obywatelskiej i politycznej organizacji społeczeństwa, rozwija się. Uczestnictwo oznacza tu coś więcej niż tylko konsultowanie z młodymi ludźmi zmian i inicjatyw, które będą miały wpływ na ich życie i będą kształtowały ich przyszłość. Mówimy tu o uczestnictwie w życiu społecznym grupy stanowiącej rzeczywisty przekrój młodzieży europejskiej i reprezentatywnej dla niej. To właśnie fakt reprezentatywności tej grupy przybliżył nas do sedna sprawy.

Aby społeczeństwo naprawdę odniosło korzyści z zaangażowania młodzieży, wszyscy młodzi ludzie muszą uzyskać możliwość wzięcia udziału w życiu społecznym. Ważne, aby młodzi ludzie o mniejszych szansach mogli aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym, zwłaszcza, że tak, jak pozostała część młodzieży, mają do tego pełne prawo. Nie chodzi tu jedynie o etykę nakazującą zapobieganie izolacji czy dopuszczanie różnorodności. Udział w życiu społecznym młodych ludzi o mniejszych szansach jest wskaźnikiem zdrowia naszych demokracji i społeczeństw. Głos najbardziej wrażliwej i wysuniętej najdalej poza nawias społeczeństwa grupy młodzieży musi zostać usłyszany, ponieważ jej wkład, jej perspektywa i jej wiedza są nieocenione i unikatowe z punktu widzenia budowy lepszego społeczeństwa. Młodzi ludzie znajdujący się w najtrudniejszej sytuacji życiowej i posiadający najmniejsze szanse poprawy swego losu w przyszłości mogą nauczyć nas, jak powinna wyglądać Europa równości, sprawiedliwości i pokoju oraz jak ją budować. Jednak, aby było to możliwe, ta młodzież musi najpierw uzyskać możliwość udziału w życiu społecznym.



Doświadczenie i wiedza ludzi żyjących w izolacji społecznej mogą nam bezpośrednio pomóc zrozumieć przyczyny tego odosobnienia. A są one złożone i często trudno je pojąć osobie z zewnątrz. Młodzi ludzie żyjący w najtrudniejszych warunkach mówią nam, że chcą mieć możliwość poznawania innych w atmosferze przyjaźni, wzajemnego wsparcia i bezpieczeństwa. Mówią nam również, jak wiele znaczy dla nich możliwość zjednoczenia się z rówieśnikami w normalnych dążeniach i udziału w zajęciach dostępnych dla młodych ludzi, takich jak sport, praca społeczna czy zajęcia kulturalne. W dużej mierze w wyniku takiej właśnie integracji młodzi ludzie mogą dyskutować i dzielić się swoimi poglądami na sprawy, które ich dotyczą. Odnosi się to do młodzieży w ogóle, ale szczególnie tej o najmniejszych szansach.

Praca z młodzieżą odgrywa kluczową rolę w procesie docierania do młodych ludzi, którzy doświadczają izolacji w codziennym życiu i zbliżania ich do siebie. Prawdą jest, że istnieje wiele innych czynników, które mogą przyczynić się do społecznej integracji, takich jak ich umiejętności i atuty, jednak w wypadku osób o najmniejszych szansach, praca z młodzieżą i działalność organizacji młodzieżowych może być głównym narzędziem takiej integracji.

Jeśli pracownicy młodzieżowi i organizacje młodzieżowe nie potrafią dotrzeć i doprowadzić do integracji młodych ludzi o najmniejszych szansach w ramach swojej działalności, to gdzie indziej młodzież ta skorzysta z nieformalnych doświadczeń edukacyjnych? (Zob. 5. *Edukacja nieformalna jako narzędzie integracji*). Jeśli nie w ten sposób, to jak najbardziej wypchnięta poza nawias społeczeństwa młodzież będzie w stanie wspólnie z innymi ludźmi uczestniczyć w działaniach dostępnych w ramach naszych społeczeństw? A poza formalnymi strukturami, które nie zawsze dobrze spełniają swoją funkcję, gdzie ci narażeni na największe ryzyko młodzi ludzie znajdą zachętę i wsparcie do budowania poczucia własnej wartości i pewności siebie? (zob. 6.4. *Budowanie poczucia własnej wartości*). Bez tak szerokiej integracji młodzi ludzie znajdujący się w największej izolacji nie będą mogli rozwinąć niezbędnych umiejętności i wiary w siebie, koniecznych do podjęcia wyzwania reprezentowania innych? I jaka przyszłość czeka Europę, jeśli nie dojdzie do takiej integracji?

W jaki sposób, zatem, pracownicy i organizacje młodzieżowe mogą realizować idee integracji? Niniejszy pakiet szkoleniowy dostarcza zarówno pojęciowych jak i praktycznych narzędzi i zasobów stanowiących punkt wyjścia dla badań i pracy nad tym zagadnieniem.

1.2. Wartość pracy integracyjnej i wyzwania, jakie ona niesie

Naukowcy badający zjawisko izolacji społecznej śledzili zmiany zachodzące w życiu niewielkiej grupy młodych ludzi, którzy nie uczyli się, nie pracowali, ani nie brali udziału w szkoleniach. Była to typowa żyjąca na marginesie grupa, taka jak te, które często korzystają z pomocy rządowej. Plan obejmował dwa lub trzy wywiady z młodymi ludźmi w ciągu 18 miesięcy. Niestety, pomimo regularnej komunikacji i najlepszych chęci badaczy, wielu z tych młodych ludzi po prostu nie udało się odnaleźć.

Fragment raportu „Missing Connections”: Briton (2002)

Do młodych ludzi żyjących w izolacji trudno trafić, a w im większym odosobnieniu żyją, tym jest to trudniejsze. Samo nawiązanie kontaktu nie wystarczy. Konieczne jest zaangażowanie tej grupy w nasze działania i nawiązanie współpracy. Problem pogłębia fakt, że wielu młodych ludzi żyjących na marginesie jest podejrzliwych, a nawet manifestuje wrogość, w stosunku do profesjonalistów mieszkających się w ich życie.

Dlatego praca z młodzieżą ma tak duże znaczenie. Dzięki ochotniczemu charakterowi działań i koncentracji na danej wspólnocie pracownicy i organizacje młodzieżowe mają lepszą niż inni możliwość nawiązania kontaktu i zbudowania opartych na zaufaniu relacji z młodymi ludźmi żyjącymi na marginesie społeczeństwa (zob. 6.3. *Budowanie zaufania*).

Jakie korzyści, zatem, mogą uzyskać pracownicy młodzieżowi wykorzystując tę przewagę oraz możliwie najściślej współpracując z młodymi ludźmi?



Młode samotne matki wychowujące dzieci w ciężkich warunkach dysponują bogatym doświadczeniem praktycznym i emocjonalnym, zapobiegliwością i głębokim zrozumieniem niektórych przejawów niesprawiedliwości dotyczącej najbiedniejszych. Tą wiedzą należy się dzielić, nie tylko z innymi samotnymi matkami, ale z każdym, kto zechce zrozumieć, jak to jest samotnie wychować dzieci, dysponując niewystarczającym dochodem, jednocześnie doświadczając braku akceptacji społecznej i narażając się na moralizatorskie uwagi. Nie łatwo jest opowiadać innym o tak osobistych sprawach. A kontakt z młodymi ludźmi z różnych środowisk rodzi czasem problemy. Jednak przy odpowiednich staraniach i zaangażowaniu, wszyscy mogą na tym wiele skorzystać.

- Po pierwsze musimy przyznać, że młodzi ludzie, którzy na co dzień i przez długi czas żyją w izolacji, mogą wnieść do pracy z młodzieżą swoją wiedzę i doświadczenie. Wspominaliśmy o tym w poprzednim rozdziale. Wkład tych ludzi wzbogaci każdą inicjatywę i projekt młodzieżowy.
- Młodzi ludzie na co dzień żyjący w izolacji skorzystają z nowych możliwości, które wcześniej nie były dla nich dostępne. Dzięki możliwości poznania i zetknięcia się z rówieśnikami, będą mieli okazję zmierzyć się z wyzwaniem, a uprzedzenia, stereotypy i założenia, którymi się posługują, zostaną poddane w wątpliwość. Doświadczenie to poszerzy ich horyzonty i będzie okazją do nawiązania nowych kontaktów. Wszyscy uczestnicy projektu odkryją, że mimo iż pochodzą z różnych środowisk i mają za sobą różne doświadczenia, mają podobne nadzieje i aspiracje.
- Same projekty i inicjatywy młodzieżowe również skorzystają na takim spotkaniu. Te o zasięgu lokalnym zostaną lepiej dostosowane do potrzeb danej wspólnoty. Słuchając młodych ludzi i ucząc się od nich, pracownicy młodzieżowi lepiej zrozumieją, co dla tych ludzi jest naprawdę ważne. W kolejnych inicjatywach będzie można uwzględnić udział młodzieży o mniejszych szansach. A wydarzenia i projekty będą lepiej dostosowane do rzeczywistych potrzeb i zainteresowań młodych ludzi, a nie do wyobrażeń dorosłych osób o takich potrzebach i zainteresowaniach.
- Na takiej wymianie zyska również, pod względem treści, projekt oraz wszyscy ludzie biorący w nim udział. Rasizm, seksizm, ubóstwo oraz wszelkie inne formy dyskryminacji i niesprawiedliwości przestaną być abstrakcyjnymi pojęciami i zyskają konkretny wymiar. Młodym ludziom łatwiej będzie zrozumieć realia życia innych, jeśli poczują się emocjonalnie związani z tymi osobami. Zasada ta, stosowana jest często w projektach globalnych, ale może też być wykorzystywana z powodzeniem, gdy przepaść dzieli ludzi mieszkających w jednym mieście.
- Społeczeństwo, jako całość, również na tym skorzysta, szczególnie, jeśli wiedza, którą uzyskamy poprzez pracę integracyjną znajdzie zastosowanie w innych dziedzinach.

Osiągnięcie wszystkich powyższych założeń nie będzie łatwe. Praca integracyjna wymaga reform na poziomie organizacyjnym i indywidualnym. Obecny stan rzeczy nie odpowiada potrzebom młodzieży. Ludzie i organizacje muszą zmienić styl działania. Muszą zidentyfikować bariery, które, być może nieświadomie, zbudowali. Projekty powinny badać kulturę organizacyjną, wartości i praktykę, aby zobaczyć, dokąd sięgają i które grupy młodych ludzi obejmują, a których nie. Analizujemy niektóre z tych barier i sposobów przezwyciężania ich bardziej szczegółowo w rozdziale 3. *Jak dotrzeć do wszystkich?*

Pracownicy młodzieżowi powinni znać swoje ograniczenia. Pewne bariery integracji młodych ludzi są głęboko zakorzenione, długotrwałe i wynikają ze struktury społecznej. Nie jesteśmy w stanie od razu zniwelować skutków tych barier, nawet mimo dobrych chęci i ciężkiej pracy. Cele, które sobie stawiamy, muszą być realistyczne i osiągalne (zob. rozdział poświęcony celom SMART w pakiecie szkoleniowym 3 – Zarządzanie projektem). Same projekty skierowane do młodzieży nie są w stanie wyeliminować takich zjawisk, jak ubóstwo, bezrobocie, narkomania, rasizm, ksenofobia, słabe wyniki w nauce, bezdomność, maltretowanie, zaniedbanie, przestępczość wśród młodzieży czy innych problemów związanych z izolacją społeczną. Stwarzają one jednak możliwość pracy z młodymi ludźmi w nieformalnym otoczeniu, poszerzają ich perspektywy, stanowią dla nich źródło nowych doświadczeń i wyzwań, pokazują, że jest ktoś, kto w nich wierzy i pozwala wydobyć z nich to, co najlepsze. Tym zagadnieniom poświęcony będzie rozdział 5. *Edukacja nieformalna jako narzędzie integracji.*



Praca prowadzona z wrażliwością i ukierunkowana na integrację oparta na szacunku i poszanowaniu godności może być dla młodych ludzi na co dzień doświadczających dyskryminacji i izolacji, i próbujących radzić sobie z upokorzeniem i poczuciem niesprawiedliwości, ogromnym źródłem siły i motywacji. Jeśli kwestie te są dla Ciebie nowe, zajrzyj do rozdziału 6. *Integracyjna praca z młodzieżą w praktyce* i 7. *Wybrane koncepcje*, gdzie znajdziesz podstawowe zasady i różne podejścia do integracyjnej pracy z młodzieżą.

Musimy również zachęcić osoby profesjonalnie zajmujące się pomocą – nauczycieli, pracowników służby zdrowia, policję i pracodawców, aby traktowali młodych ludzi poważnie; słuchali ich, powstrzymali się od moralizatorstwa; rozmawiali z nimi o ich życiu i uznali, że ich rozmówcy mają wiele do zaoferowania i że można się od nich wiele nauczyć. Znaczenie partnerstwa w walce z izolacją społeczną i sprzyjanie integracji społecznej omówiono w rozdziale 4. *Młodzi ludzie w różnych kontekstach*.

Jeśli jesteś trenerem i pragniesz dowiedzieć się więcej na temat różnych kwestii dotyczących pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, niniejszy pakiet szkoleniowy dostarczy Ci kompletu metod i ćwiczeń. Omówiono je w rozdziale 8. *Część praktyczna – ćwiczenia*.

W rozdziale 2. *Definicje* postaramy się odpowiedzieć na następujące pytania: czym tak naprawdę jest integracja społeczna i kim są młodzi ludzie o mniejszych szansach.



2.1. Trudności terminologiczne

Pracownicy młodzieżowi starający się włączyć w swoje zajęcia młodych ludzi o mniejszych szansach napotyka w swej pracy wiele wyzwań. Jednym z nich jest znalezienie odpowiednich słów opisujących młodzież, do której skierowane są nasze projekty.

Przez lata zakwestionowano wiele terminów i wiele rzeczywiście wyeliminowano, wielu unikano i wiele zmieniono w odpowiedzi na krytykę. Niektóre z nich były jawnie obraźliwe, jak np. „niepracujący” lub „margines społeczny”. Inne, jak „najbiedniejszy”, „upośledzeni społecznie” lub „bezrobotni” zostały odrzucone jako niestosowne lub nieprecyzyjne. Na przykład w programie MŁODZIEŻ Komisji Europejskiej świadomie zastąpiono wyrażenie „młodzi ludzie skrzywdzeni przez los” wyrażeniem „młodzi ludzie o mniejszych szansach” (określenie to również jest trochę niezgrabne i powinno z czasem zostać zmienione), które stosowaliśmy tak często, jak to było możliwe, w niniejszym pakiecie szkoleniowym (zob. 6.1. Etos)*

Bez względu na przyjętą terminologię powinniśmy pamiętać, że:

- Słowa posiadają swoją moc i mogą ranić, nawet jeśli użyte zostały w dobrej wierze, a mówiący nie chciał nikogo obrazić ani okazać lekceważenia;
- Słowa kształtują sposób, w jaki myślimy i reagujemy. Terminy opisowe, takie jak „młody przestępca” lub „ofiara maltretowania”, automatycznie budzą pewne skojarzenia, które często ostatecznie nie znajdują potwierdzenia czy usprawiedliwienia, ale które, raz użyte, mogą być trudne do wyeliminowania;
- Terminologia jest ważna, ale nie najważniejsza. Jeśli kwestiom terminologicznym poświęcimy zbyt wiele czasu, może nam go nie wystarczyć na zajęcie się tym, co jest naprawdę ważne.

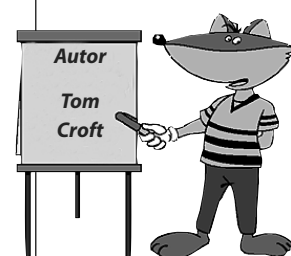
Problem z terminologią wynika z faktu, że pracując z ludźmi doświadczającymi izolacji w codziennym życiu, poddani jesteśmy naciskom z dwóch stron. Z jednej strony presję wywierają rządy, osoby decydujące o kierunkach polityki, menadżerowie, analitycy, osoby udzielające dotacji lub dostarczające funduszy. To oni domagają się nazwania poszczególnych grup młodzieży. Potrzebujemy etykiety, aby oddać szczególną podatność młodych ludzi na zagrożenia, przedstawić wagę problemów, z którymi się stykają, trudności stojące na drodze do poprawy ich sytuacji oraz niesprawiedliwość i cierpienie, których doświadczają. Etykiety te są konieczne, aby przekazać społeczeństwu to, co młodzi ludzie mówią nam o własnej sytuacji i aspiracjach. Precyzyjne i zwięzłe etykiety zwiększają nasze szanse na otrzymanie funduszy i zasobów niezbędnych do realizacji ważnego celu: pracy z młodymi ludźmi.

Z drugiej strony również sama młodzież wywiera na nas presję. Zdajemy sobie sprawę, jak niebezpieczne może być szufladkowanie. Jesteśmy świadomi, że młodzi ludzie są odrębnymi jednostkami, a nie szarą masą. Rozumiemy, że nie podobają im się etykiety przyklejane im przez innych. Mamy świadomość prawa tych osób do godności i szacunku dla samego siebie. Dlatego uważamy za niewłaściwe opisywanie ich w sposób, w jaki sami by siebie nie opisali. Poza tym trudno znaleźć rozwiązanie, które satysfakcjonowałoby obie wymienione grupy.

Przyjmując, że nie istnieje idealne pojęcie opisujące młodych ludzi żyjących w izolacji społecznej, należy zachować ostrożność i unikać tworzenia etykietek, które mogą przylgnąć na stałe. Należałoby również przestrzegać pewnych ogólnych zasad:

- Powinniśmy stosować określenia na tyle precyzyjne, na ile to możliwe, nie dopuszczając jednak, aby używane przez nas słownictwo stało się zbyt techniczne czy zbyt trudne. Wiele osób niepełnosprawnych sprzeciwia się określeniom „cierpiący” lub „przykuty do wózka” częściowo z powodu negatywnego i protekcyjnego wydźwięku tych określeń, a częściowo dlatego, że są one po prostu nieprecyzyjne. Osoby poruszające się na wózku inwalidzkim niekoniecznie są do niego przykute, a określanie kogoś mianem cierpiącego, jeśli nie mamy informacji, że tak jest w istocie, jest niestosowne i niezgodne z prawdą.
- Powinniśmy posłuchać, czego młodzi ludzie oczekują. Czy młodzież pochodzenia tureckiego lub marokańskiego mieszkająca w Holandii określa sama siebie mianem „medelander” (termin stworzony przez rząd holenderski, mający sugerować, że są oni quasi Holendrami)? Jeśli nie, to czy my powinniśmy tych ludzi tak nazywać? Czy „młodzi ludzie o mniejszych szansach”, gdy usłyszą to określenie, odniosą je do siebie?

* W Polsce młodzież o mniejszych szansach często określa się również jako młodzież defaworyzowaną lub młodzież znajdującą się w trudnym położeniu np. ze względów ekonomicznych, społecznych lub zdrowotnych (przyp. tłum.).





- Zawsze powinniśmy szanować godność ludzi, których opisujemy. Prosty test – czy my sami chcielibyśmy, aby o nas mówiono w ten sposób? Czy podobałoby się nam, gdyby to określenie było stosowane w odniesieniu do naszych bliskich?
- Powinniśmy wyraźnie powiedzieć, że używane przez nas określenia opisują sytuację, w której młodzi ludzie obecnie się znajdują, a nie ich samych. Więc jeśli określamy kogoś mianem „znajdującego się w grupie ryzyka” czy „skrzywdzonego przez los”, to odnosimy się do jego obecnej sytuacji, która determinuje możliwości dostępne dla niego w danej chwili. Nie jest to etykieta, którą osoba taka będzie nosiła przez całe życie.

2.2. Kim są młodzi ludzie o mniejszych szansach?

“Gdy ludzie nie opuszczają miejsca, w którym żyją, gdy nigdy nie wychodzą poza swoją dzielnicę lub osiedle, powstaje mur. Nie widzą nic poza swoim osiedlem lub swoim krajem. To niebezpieczne. Wychodzenie na zewnątrz oznacza poznawanie innych ludzi. Daje to wrażenie zmieniania świata. Mur, który uniemożliwia nam wychodzenie i poznawanie innych ludzi, musi zostać zburzony.”

Europejska Biała Księga Młodzieży: Wkład najbiedniejszych młodych ludzi, Międzynarodowy Ruch ATD Czwarty Świat, 2001

Brakuje ekspertów

Słowa zapisane w powyższej ramce należą do młodej osoby, która dzieliła się swoimi doświadczeniami związanymi z izolacją, dyskryminacją i ubóstwem. To kwestie, o których wiele się mówi, ale nie zawsze właściwie rozumie.

Środowiska akademickie, doradcy ds. kierunków polityki, pracownicy opieki społecznej, a nawet pracownicy młodzieżowi są czasem przedstawiani jako eksperci w sprawach izolacji społecznej. Wielu z tych ekspertów posiada cenną wiedzę pośrednią zgromadzoną przez lata badań lub pracy w terenie, i wiele z tych osób dysponuje głębokim zrozumieniem istoty problemu, ponieważ byli świadkami niesprawiedliwości. Ale niewiele osób ma bezpośrednią wiedzę, jaką zdobywa się tylko w efekcie trwającej całe życie walki z izolacją. Takich ekspertów brakuje w debacie, a ich wiedza praktyczna nie jest uznawana ani wykorzystywana w odpowiednim stopniu.

Dlaczego tak się dzieje? Częściowo dlatego, że trudno jest wyzwolić się ze społecznie akceptowanych norm dotyczących autorytetu i wiedzy. Osiągnięcia edukacyjne i status zawodowy są cechami, które zwykli jesteśmy szanować i ma to głęboki sens. Łatwo jednak możemy wpaść w pułapkę szacunku dla autorytetów. Częściowo również jest to problem wynikający ze struktur i instytucji społeczeństwa, które są niewłaściwie wyposażone lub niewłaściwie zaprojektowane i nie posiadają mechanizmów dotarcia do osób żyjących w izolacji i ich integracji. Zjawisko to nazywane jest czasem „dyskryminacją instytucjonalną” i stanowi podstawowy czynnik sprzyjający samej izolacji. Wreszcie, dzieje się tak, ponieważ, jak przekonamy się później, dyskryminacja, izolacja i brak gwarancji socjalnych wzmacniają się nawzajem w perspektywie długoterminowej i czynią coraz trudniejszym wzniesienie się ponad walkę z codziennością. Bez wsparcia ludzie często nie potrafią reprezentować siebie samych lub innych. Cierpi na tym zrozumienie izolacji przez społeczeństwo i nasza umiejętność zwalczania jej.

Podwójne zagrożenie

Często w pracy akademickiej lub pracy nad ustalaniem kierunku polityki pojawia się tendencja do koncentrowania się na identyfikowaniu i opisywaniu grup ryzyka. Taka kategoryzacja bywa użyteczna. Może ona być niezbędnym narzędziem badań ilościowych i statystycznej oceny skuteczności polityki i programów. Problem polega na tym, że takie stanowisko zajmowane zbyt często, może wypaczać obraz młodych ludzi i ich sytuacji.



Pojawia się bowiem pytanie, dlaczego właśnie dana grupa, a nie inna, jest postrzegana jako zagrożona izolacją. Można, na przykład, zapytać „Gdzie są nastoletnie matki lub żyjąca w izolacji młodzież wiejska?” Pewne grupy młodych ludzi często nie są uwzględniane w takich spisach ze względu na swój specyficzny charakter, na przykład młodzi opiekunowie (młodzi ludzie ponoszący główną odpowiedzialność za opiekę nad poważnie niepełnosprawnym rodzicem lub krewnym). Uwzględnienie wszystkich tych grup z pewnością doprowadziłoby do znacznego wydłużenia listy.

Wreszcie, grupując młodych ludzi, trzeba zauważyć, że mogą oni jednocześnie należeć do więcej niż jednej kategorii. Oni sami mogą identyfikować się z kilkoma z tych grup albo z żadną. Dopiero gdy to zrozumiemy, możemy naprawdę zdać sobie sprawę z tego, czym jest izolacja. Co, na przykład, oznacza, że należysz nie tylko do mniejszości etnicznej, ale również od długiego czasu żyjesz w ubóstwie? lub, że jesteś młodą samotną matką, utrzymującą się z niewielkiego dochodu i mieszkającą na wsi? Jeśli wszystkie te grupy są narażone na izolację w naszym społeczeństwie, czy jesteś zagrożona podwójnie lub potrójnie? Pojęcie „podwójnego zagrożenia” lub „wielu zagrożeń” stanowi podstawę bardziej całościowego zrozumienia izolacji, jej przyczyn i skutków.

Podejście uwzględniające prawa człowieka

„Brak podstawowego zabezpieczenia jest brakiem jednego lub większej liczby czynników umożliwiających jednostkom i rodzinom podjęcie zobowiązań zawodowych, rodzinnych oraz społecznych, a także korzystanie z podstawowych praw. Sytuacja taka może się pogłębiać i prowadzić do poważniejszych i trwalszych konsekwencji. Chroniczne ubóstwo ma miejsce, gdy brak podstawowego zabezpieczenia jednocześnie wpływa na różne aspekty życia, gdy trwa przez długi czas i poważnie zmniejsza szanse ponownego wykonywania praw i obowiązków w przyszłości.”

Definicja trwałego ubóstwa przyjęta przez Francuską Radę Ekonomiczno-Społeczną (1987) i Radę Ekonomiczno-Społeczną ONZ (1996).

Powyższa definicja dotyczy trwałego ubóstwa, ale może równie dobrze odnosić się do długotrwałej izolacji. Rzeczywistość, którą opisuje, to rzeczywistość, z którą stykają się młodzi ludzie żyjący na marginesie społeczeństwa. W definicji tej zwrócono uwagę na trzy ważne aspekty sytuacji tych ludzi:

- **Mnogość zagrożeń** – Młodzi ludzie stanowiący grupę największego ryzyka często doświadczają w swoim życiu jednocześnie wielu różnych zagrożeń, na przykład: bezrobocia, dyskryminacji i izolacji, trudnych warunków mieszkaniowych, kłopotów zdrowotnych, braku odpowiedniego wykształcenia czy kwalifikacji.
- **Długotrwałość** – Jeśli wiele takich zagrożeń utrzymuje się przez długi czas, mogą one pogłębiać się nawzajem, np. złe warunki mieszkaniowe mogą prowadzić do kłopotów zdrowotnych; dyskryminacja może prowadzić do bezrobocia lub kłopotów w szkole; rozpad rodziny do izolacji.
- **Ograniczanie praw i obowiązków** – Po trzecie, podstawowe prawa i obowiązki społeczne, ekonomiczne, kulturalne, obywatelskie i polityczne zostają naruszone lub zagrożone: trudno odnosić sukcesy w szkole, jeśli na co dzień stykasz się z dyskryminacją. Jak bez podstawowego wykształcenia znajdziesz przyzwoitą pracę? Jak bez dobrej pracy pozwolisz sobie na odpowiednie mieszkanie? Gdy twoja pewność siebie legła w gruzach, a ludzie nie rozumieją twojej sytuacji, trudno uczestniczyć w zajęciach kulturalnych i działaniach obywatelskich. Wszystkie te czynniki mogą powodować napięcia w życiu rodzinnym. To błędne koło wpływa na każdy aspekt życia.

W takich okolicznościach codzienna egzystencja staje się walką o to, aby sprostać obowiązkom i skorzystać z podstawowych praw, które dla większości z nas są oczywiste. Powoduje to izolację społeczną i niemożność uczestniczenia w społeczeństwie i realizowanych przez nie zadaniach.

Młodzi ludzie, aby pomóc nam zrozumieć swoje doświadczenia, opowiadają nam również o swoich aspiracjach. Rola pracy z młodzieżą w walce z izolacją polega na dawaniu większych szans tym osobom, które posiadają ich niewiele. Nie to jest jednak naszym ostatecznym celem. Dając szanse, możemy wspierać młodych ludzi w ich wysiłkach zmierzających do uniknięcia pułapki przemocy i razem z nimi burzyć mur.

3. Jak dotrzeć do wszystkich?



3.1. Przeszkody

Młodzi ludzie cierpią z powodu podwójnego wizerunku. Z jednej strony, media i politycy często przedstawiają ich jako biernych albo jako potencjalnych przestępców, podczas, gdy z drugiej strony w reklamach i filmach są oni portretowani jako aktywni, wpływowi, szczęśliwi i silni. W rzeczywistości, jedynie niewielka część młodzieży może identyfikować się z którąkolwiek z tych grup. Wielu z młodych ludzi o mniejszych szansach żyje pod presją z różnych stron i boryka się z różnymi trudnościami takimi, jak te wymienione w rozdziale 2.2. Życie codzienne w takich warunkach pochłania im wiele czasu i energii, co może oznaczać, że nawet mimo chęci, pozostaje im ich niewiele na udział w organizowanych przez ciebie zajęciach.

Jest to bariera, którą pracownicy młodzieżowi muszą przezwyciężyć, aby dotrzeć do *wszystkich* młodych ludzi. Pracownik młodzieżowy ma obowiązek zaproponować *wszystkim* młodym ludziom możliwość wzięcia udziału w zajęciach, jednak ostateczna decyzja należy do samych zainteresowanych. Pracownicy młodzieżowi mogą co najwyżej obrać sobie za cel rzeczywiste dotarcie do pewnych słabo reprezentowanych grup młodzieży. Przede wszystkim ważne jest, aby zdać sobie sprawę, jakie nieświadomione bariery mogą uniemożliwiać integracyjną pracę z młodzieżą. Idealistycznie nastawionemu pracownikowi młodzieżowemu może być trudno zrozumieć, dlaczego młodzi ludzie nie biorą razem z innymi udziału w zajęciach rozrywkowych. Trzeba jednak pamiętać, że dla nich priorytetem będzie zadbanie o własne potrzeby i sprostanie wyzwaniom, jakie stawia przed nimi życie. Pracownicy młodzieżowi powinni uwzględnić te potrzeby.

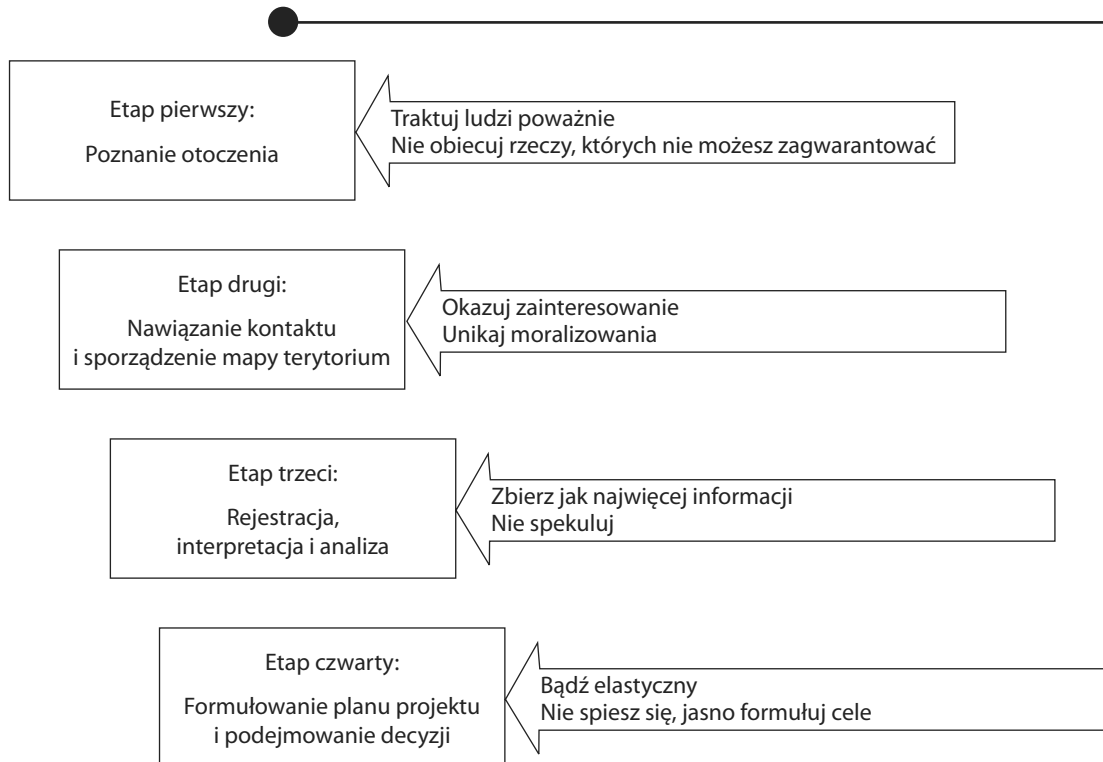
Przerwijmy na chwilę i rozważmy, jakie powody mogą uniemożliwiać młodym ludziom wzięcie udziału w twoich zajęciach.



Przeszkody osobiste	Przeszkody praktyczne
<ul style="list-style-type: none">- brak poczucia własnej wartości, pewności siebie- brak zachęty- niechęć do bycia pouczanym- nieatrakcyjny obraz pracy z młodzieżą („tylko dla dzieci i mięczaków”)- obawa przed dyskryminacją- nieciekawe zajęcia	<ul style="list-style-type: none">- brak informacji- brak pozwolenia – presja grupy, aby nie brać udziału- brak czasu lub energii- brak pieniędzy- konflikty kulturowe lub religijne- problemy z mobilnością

Tabela ta nie jest kompletna i (mam nadzieję) nie wszystkie przyczyny będą miały zastosowanie do twojej konkretnej grupy docelowej. Zawiera ona jedynie przykładowe powody, dla których pewne grupy młodzieży mogą nie wyrażać chęci uczestnictwa w twoich zajęciach. Młodzi ludzie mogą również podać inną przyczynę, aby ukryć prawdziwy powód. Na przykład osoba, której rodzice nie pozwolili wziąć udziału w zajęciach, może powiedzieć, że uważa zajęcia za głupie. Wiele barier można przewidzieć wcześniej zastanawiając się, kim są osoby należące do grupy, do której chcesz dotrzeć. I tak na przykład propozycja wspólnego pieczenia proszka nie będzie odpowiednia dla młodzieży ze wspólnot żydowskich czy muzułmańskich. Młodzi opiekunowie nie znajdą łatwo czasu, aby wyjść z domu, gdyż po prostu muszą opiekować się członkiem rodziny. Młodzież niepełnosprawna lub żyjąca w izolacji w środowisku wiejskim również będzie miała szczególne trudności z uczestniczeniem w zajęciach. Religia lub kultura mogą uniemożliwiać młodym ludziom udział w projektach mieszanych.

Młodzi ludzie nie omijają twoich zajęć bez powodu. Możesz dowiedzieć się, dlaczego tak jest, pytając o to ich samych. Jeśli jednak chcesz naprawdę dobrze poznać grupę, do której chcesz dotrzeć, możesz spróbować dowiedzieć się o nich więcej w okolicy, w której mieszkają. Oto schemat tworzenia lepszych relacji z młodymi ludźmi i ich środowiskiem.



Etap pierwszy: Odwiedź miejsca, w których możesz nawiązać kontakt z młodymi osobami stanowiącymi grupę, do której chcesz dotrzeć. Poznaj ich środowisko i sytuację życiową (zob. 4.1. *Młodzi ludzie w swoich wspólnotach*). Porozmawiaj z młodymi ludźmi o ich potrzebach i pragnieniach, zdobądź również informacje o „niewidzialnych” (osobach, których nie spotkasz na ulicy). Słuchaj aktywnie, ale nie obiecuj rzeczy, których nie możesz zagwarantować. Nie pouczaj.

Etap drugi: Bardzo ważne jest zbudowanie zaufania (zob. 6.3. *Budowanie zaufania*). Nie oceniaj ani nie pouczaj, gdy ludzie opowiadają ci o swoich doświadczeniach z przeszłości. Okaz zainteresowanie tym, co robią, zrobili lub planują zrobić. Na tym etapie możesz zachęcić ich do uczestniczenia w twoich zajęciach.

Etap trzeci: Przeanalizuj informacje, które zebrałeś. Sprawdź, jakim wyzwaniom stawiają czoła w codziennym życiu osoby, do których chcesz dotrzeć, jakie przeszkody napotykają w związku z uczestnictwem w twoich zajęciach, co lubią, a czego nie, itd. Te informacje powinny dać ci obraz, jakie typy zajęć lub projektów podobałyby się młodym ludziom, a jakie nie.

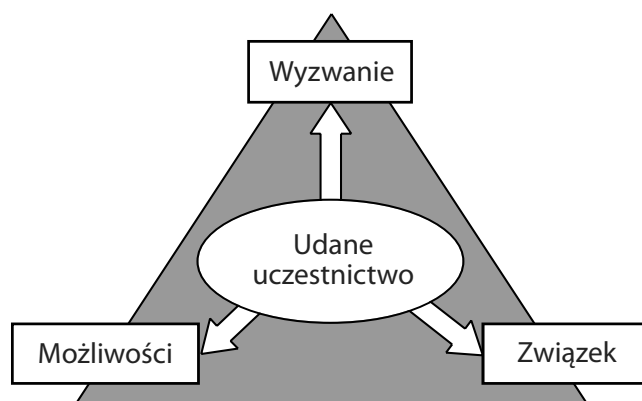
Etap czwarty: Gdy zdecydujesz się rozpocząć projekt skierowany do danej grupy, wykorzystaj wszystkie informacje, które zebrałeś. Zaangażuj młodych ludzi we wszystkie zajęcia związane z realizacją projektu od samego jego początku. Chociaż umiejętność improwizacji i elastyczność też są istotne, przede wszystkim ważne jest to, aby mieć plan. Plan pozwoli ci nie stracić z oczu celów i da wytyczne do pracy z młodymi ludźmi. Miej jasny obraz tego, co chcesz osiągnąć – i upewnij się, że młodzi ludzie mogą odnieść z tego korzyść. Więcej informacji o rozpoczynaniu projektu można znaleźć w pakiecie szkoleniowym Zarządzanie projektem.

W procesie dostosowywania pracy z młodzieżą do konkretnej grupy docelowej, ważne jest, aby nie brać wszystkich zadań na własne barki. Jak podkreślamy w 4.2. *Nawiązywanie partnerskich stosunków*, ważne jest, aby omówić pomysły z kolegami (lub innymi osobami ze środowiska grupy docelowej) i przekonać ich do projektu.



3.2. Dlaczego młodzi ludzie uczestniczą w projekcie?

Starając się dotrzeć do młodych ludzi o mniejszych szansach, trzeba dopasować projekt do ich potrzeb. Musimy znaleźć równowagę pomiędzy zainteresowaniami młodych ludzi, ich umiejętnościami i ograniczeniami. Ponadto, ważne jest, aby zaangażować młodych ludzi w cały proces realizacji projektu. Dzięki temu będą mieli poczucie tworzenia czegoś „własnego”.



Jans i De Backer (2001) wymieniają „trzy czynniki udanego uczestnictwa”: wyzwanie, możliwości i związek² (ang. „three Cs for successful participation: Challenge, Capacity and Connection” – *przyp. tłum.*). Oznacza to, że zajęcia powinny stanowić wyzwanie dla młodych ludzi, powinny zachęcać ich do uczestnictwa w przygodzie poszerzającej ich horyzonty. Wyzwanie jednak nie powinno wydawać się zbyt duże, ponieważ wtedy może spowodować wycofanie się lub, w wypadku niepowodzenia, frustrację i niechęć do udziału w kolejnym projekcie. Wyzwanie powinno też być na tyle ambitne, aby nie wydawało się nudne i nie odbierało radości z sukcesu. Dlatego też pracownik młodzieżowy musi poznać możliwości i umiejętności młodych ludzi oraz podzielić projekt na szereg mniejszych osiągnięć i sukcesów. Ponadto, młodzi ludzie powinni poczuć się związani z zajęciami, a zajęcia trzeba dostosować do rzeczywistości, w której żyją. Uwzględnienie tych trzech czynników i zachowanie równowagi między nimi, to pierwszy krok na drodze do powodzenia projektu.

Kolejną zasadą udanej pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach jest zaangażowanie ich w działania związane z projektem od samego jego początku. Nie należy więc realizować projektu *dla* młodych ludzi, ale raczej z młodymi ludźmi lub, nawet lepiej, *poprzez* młodych ludzi. Oni najprawdopodobniej będą w stanie powiedzieć ci, co lubią, a czego nie, które zajęcia spodobają się, lub nie, ich przyjaciołom lub rodzinom i dlaczego. A więc bardzo istotne jest, aby młodzi ludzie poczuli się związani z zajęciami, to sprawi, że wezmą odpowiedzialność za projekt. Wzbudzi też w nich przekonanie, że projekt jest ich własnością. Młodzi ludzie powinni być równorzędnymi partnerami na etapie planowania, wdrażania i oceny projektu.

² Dzięki uprzejmości Flamandzkiej Rady Młodzieży – JeP. Web: www.vlaamsejeugdraad.be



Praktyka – konkretny przykład

Na północy Hiszpanii otwarto nowy młodzieżowy ośrodek kultury w jednej z biedniejszych dzielnic miasta. Niestety z powodu braku środków w ciągu roku zmniejszono liczbę personelu i z wielu zajęć trzeba było zrezygnować. Pewnego dnia kilku młodych ludzi zwróciło się do wychowawców z prośbą o przedłużenie czasu otwarcia ośrodka. Wychowawcy powiedzieli, że zostały tylko dwie osoby spośród personelu i dlatego przedłużenie czasu otwarcia ośrodka nie jest możliwe. Wtedy młodzież zaproponowała pomoc w zorganizowaniu zajęć oraz znalezieniu ludzi do prowadzenia tych zajęć, których sami nie byli w stanie przeprowadzić. Wychowawcy przyjęli ofertę i projekt ruszył. Początkowo było wiele problemów, ponieważ, mimo dobrych chęci obu stron, personel czuł się zbyt odpowiedzialny i nie potrafił w pełni przekazać uprawnień młodzieży. Młodzi ludzie z kolei mieli problemy z przestrzeganiem ustalonych godzin pracy, punktualnością i rzetelnością. Po czterech miesiącach doszło do poważnego konfliktu w ośrodku i wszyscy zainteresowani zasiedli do rozmów. Zapadły nowe ustalenia, wyraźnie rozdzielono obowiązki i rozpoczęto realizację nowego projektu: zabawy ulicznej dla całej okolicy organizowanej przez młodzieżowy ośrodek kultury. Po zebraniu wszyscy byli podekscytowani, ponieważ zdawali sobie sprawę, że porażka oznaczałaby koniec ośrodka. Ponadto, zdawali sobie sprawę, że ośrodek naprawdę wiele dla nich znaczy i że byłoby im trudno zaakceptować jego likwidację. Młodzi ludzie zrobili wszystko, aby zaangażować całą okolicę, przewyciężając tym samym lęk przed zwróceniem się o pomoc do właścicieli sklepów, władz lokalnych i innych mieszkańców. Nie trzeba dodawać, że zabawa odniosła wielki sukces. Dzięki niej ośrodek młodzieżowy na trwałe zaistniał w okolicy, a liczba personelu zwiększyła się czterokrotnie.

Rozpoczynając zajęcia lub projekt z młodymi ludźmi o mniejszych szansach (a być może młodymi ludźmi w ogóle), możesz skorzystać z następującej listy kontrolnej, która pomoże ocenić, czy proponowane przez Ciebie zajęcia rzeczywiście są dostępne dla wszystkich. Ta lista również nie jest kompletna i może nie mieć zastosowania w każdej sytuacji, ale może służyć jako punkt wyjścia, a następnie zostać dostosowywana do nowych okoliczności pojawiających się w trakcie realizacji projektu.

Lista kontrolna przed zajęciami

- Poznaj grupę, do której chcesz dotrzeć, jej potrzeby i zainteresowania, pochodzenie kulturowe, wizje przyszłości, sytuację rodzinną.
- Wykorzystaj różne sposoby i miejsca, aby poinformować ludzi o swoich zajęciach, dostosuj je do grupy („z ust do ust”, plakaty w szkole, dom kultury, supermarkety, bary, ulice, media lokalne).
- Sprawdź, kto brał udział w podobnych zajęciach w przeszłości (grupa wiekowa, płeć, kultura lub wszystkie wymienione czynniki) i przeanalizuj, dlaczego inni (przyjaciele, bracia/siostry, młodzi ludzie w okolicy) nie brali udziału.
- Usuń wszystkie praktyczne bariery (ustal ramy czasowe, zmniejsz przeszkody finansowe, zadbaj o dostępność miejsca, itd.).
- Upewnij się, że zajęcia są atrakcyjne (lub ostatecznie postaraj się, aby się takimi wydawały). Kilka małych rzeczy (drink za darmo, wstęp na halę sportową, czapka lub firmowy T-shirt) może przekonać ich do przyjścia.
- Dobierz odpowiednich pracowników młodzieżowych do grupy i tematu zajęć, weź pod uwagę względy kulturowe, wiekowe, płci lub religijne.
- Upewnij się, że osoby, które mogą odnieść korzyści z zajęć (rodzice, nauczyciele, sąsiedzi), wiedzą o nich i je popierają.
- Przedstaw projekt stosując formę lub metodę pasującą do grupy docelowej i tematu zajęć (edukacja rówieśnicza, wideo, projekt badawczy, dyskusja, itd.).
- Upewnij się, że zajęcia stanowią wyzwanie, ale nie są zbyt trudne.
- Dostosuj zajęcia do umiejętności młodych ludzi.
- Połącz zajęcia z zainteresowaniami młodzieży.
- Zaangażuj młodych ludzi w opracowanie i wdrożenie całych zajęć.
- Upewnij się, że młodzież rozumie, czego może oczekiwać od projektu i czego wymaga się od niej.



Pamiętaj, że sukces niekoniecznie da się powtórzyć. Projekt, który powiódł się kilka lat temu, może nie sprawdzić się w tym roku. Musisz wciąż badać istniejące przeszkody, potrzeby grupy, do której chcesz dotrzeć, weryfikować cele, analizować swoją pozycję wobec zaangażowanych w projekt ludzi. Radość z pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach polega na tym, że rzadko są oni przewidywalni. Inicjatywy młodzieżowe często nie tylko odnoszą sukces, ale z czasem przeradzają się w stałą działalność. Młodzi ludzie rozwijają w sobie motywację, a uczestnicząc w projekcie, odnajdują drogę do rynku pracy. Zdobywają pewne umiejętności zawodowe i życiowe, a dzięki temu znajdują pracę, która jest najlepszym sposobem ich integracji ze społeczeństwem.

Praktyka – konkretny przykład

W wielu krajach trudno jest uprawiać sport z powodu braku infrastruktury i sprzętu. Sytuacja ta daje się we znaki przede wszystkim młodym ludziom. Z kolei w innych krajach, na przykład we Francji, część sprzętu sportowego często po prostu się wyrzuca. W tej sytuacji, grupa młodych ludzi wpadła na pomysł odzyskiwania i odnawiania starego sprzętu, a następnie wysłania go za granicę. Po roku prac przygotowawczych wystartował projekt w ramach „Inicjatyw Młodzieżowych” (Program MŁODZIEŻ). W czerwcu 2000 r. zorganizowano warsztat odnawiania sprzętu sportowego pod nazwą „Sport sans frontieres”. Obecnie jest to organizacja pozarządowa, która rozwinęła się na bazie projektu stworzonego i prowadzonego przez grupę młodych ludzi, którzy otrzymali szansę realizowania własnych pomysłów. Do chwili obecnej w ramach warsztatów przeszkolono około 40 osób, a 25 znalazło zatrudnienie.

3.3. Motywacja

Wszystko było przygotowane: Steve rozłożył ulotki reklamowe we wszystkich możliwych punktach miasta, rozmawiał z ludźmi, namówił przyjaciół, aby przyszli tego wieczora, a nawet udzielił wywiadu w lokalnym radiu. Spotkanie miało rozpocząć się o ósmej, ale Steve był na miejscu już o siódmej, ustawił krzesła, zaparzył kawę i przejrzał jeszcze raz notatki. Peter przyszedł o wpół do ósmej i przyniósł dziesięć ciast. Wlał pierwsze dziesięć filiżanek kawy i pokroił jedno ciasto na równe kawałki, podczas gdy Steve nerwowo zdejmował niewidzialne nitki ze swojego swetra.

O ósmej nikogo jeszcze nie było. Steve otworzył drzwi i z ciekawością przyglądał się wyludnionym ulicom. Wszedł z powrotem do środka, wypił filiżankę kawy i zjadł trochę ciasta uśmiechając się do Petera. Minęło piętnaście minut, pół godziny. Pierwszy termos kawy był już pusty, a wciąż nikt się nie pojawił. Dziewiąta. Peter zaczął znowu składać krzesła i usiadł obok Steve'a na stole. Steve uśmiechnął się do niego i powiedział „Cóż, jest nas już dwóch.”

Motywowanie młodych ludzi może być trudnym i czasami frustrującym zadaniem, ale przy odrobinie przygotowania i odpowiednim nastawieniu, wysiłek może zostać uwieńczony sukcesem. Dla powodzenia projektu kluczowe znaczenie ma twoja energia i entuzjazm. Pozytywne nastawienie i umiejętność powiedzenia „Cóż, jest nas już dwóch” jest jednym z głównych czynników motywacji. Jeśli sam jesteś zmotywowany, jesteś w stanie zmotywować również innych.

Pakiet szkoleniowy *Wolontariat międzynarodowy* zawiera rozdział poświęcony motywowaniu młodych ludzi. Motywowanie jest w nim określane mianem walki o „zasoby” młodych ludzi: energię, ekscytację, entuzjazm i wysiłek (*ang. E-forces: Energy, Excitement, Enthusiasm and Effort – przyp. tłum.*). Młodzi ludzie zaangażują swoje zasoby jedynie wtedy, gdy uznają, że w zamian będą mogli liczyć na zaspokojenie swoich potrzeb. Pracownicy młodzieżowi w ramach swoich projektów mają do dyspozycji różne sposoby zaspokojenia tych potrzeb.

- *Potrzeby społeczne:* młodzi ludzie poszukują rozrywki, statusu społecznego, uznania, poczucia przynależności do grupy.
- *Korzyści pragmatyczne:* młodzi ludzie chcą widzieć sens swoich działań, bez względu na to, czy jest to uzyskanie dostępu do sali sportowej, zdobycie nowych umiejętności, które można umieścić w CV, czy wyjazd za granicę w ramach projektu.



- *Korzyści psychologiczne:* młodzi ludzie wciąż poszukują własnej tożsamości i własnej drogi życiowej; pragną się wyróżniać i potrzebują poczucia własnej wartości (zob. 6.4. *Budowanie poczucia własnej wartości*);
- *Korzyści materialne:* młodzi ludzie są czasami zainteresowani niewielkimi korzyściami materialnymi, takimi jak firmowy T-shirt, bezpłatny drink czy niewielki upominek. Korzyści te nie powinny być postrzegane jako przekupstwo. Mogą one po prostu być sposobem na pozyskanie młodzieży na samym początku, a gdy już młode osoby zaczną aktywnie uczestniczyć w projekcie, jest nadzieja, że dostrzegą także inne korzyści z uczestnictwa.

Dla młodych ludzi psychologiczne rozważania będą prawdopodobnie miały niewielkie znaczenie. Do zadań osoby pracującej z młodzieżą należy przełożenie tych rozważań na język grupy. Zamiast wykładu na temat „świadomości międzykulturowej”, pracownik młodzieżowy może, na przykład, zorganizować wycieczkę do innego kraju w celu wzięcia udziału w konkursie break-dance. Lepiej niż rozmowa o „zdo-bywaniu umiejętności organizacyjnych” trafi do młodych ludzi pomysł zbudowania nowej rampy do jazdy na deskorolce.

Jeśli aktywnie zaangażujemy młodych ludzi w zajęcia ukierunkowane na osiągnięcie tych celów, damy im szansę rozwijania zainteresowań i umiejętności oraz zastosowania ich w praktyce. Jeśli pozwolimy im zdecydować, czego chcą i w jaki sposób zamierzają to osiągnąć, będą odbierać zajęcia jako coś „swojego” i będą czerpali z nich większe korzyści. Zadaniem pracownika młodzieżowego jest więc tworzenie ram organizacyjnych, motywowanie, wspieranie i doradzanie, jeśli to konieczne, ale również powstrzymanie się od ingerencji, jeśli młodzi ludzie mogą poradzić sobie sami. Sukces często zależy od tego, na ile młodzi ludzie uznają projekt za „swój” i poczują się za niego odpowiedzialni.

Praktyka – konkretny przykład

W roku 2001 niewielka grupa, składająca się głównie z młodych ludzi, zorganizowała demonstrację przeciwko polityce rządu holenderskiego wobec Wysp Molucca. Mimo tego że nie uczestniczyło w niej zbyt wiele osób, gdy do akcji wkroczyły oddziały prewencyjne policji w pełnym rynsztunku, demonstracja wymknęła się zupełnie spod kontroli. Młodzi ludzie poczuli się sprowokowani agresywnym wyglądem policji, a reakcja policji była zgodna z przewidywaniami demonstrantów.

Rok później zapowiedziano kolejną demonstrację. Tym razem organizatorzy i policja najpierw omówili sprawę i zawarli umowę: policja użyje zwykłych funkcjonariuszy, oddziały prewencyjne nie będą widoczne, a komitet organizacyjny wyznaczy spośród demonstrantów siły porządkowe, które odpowiedzialne będą za spokojny przebieg demonstracji. Mimo że demonstracja okazała się niezupełnie pokojowa, siłom porządkowym lepiej udało się zapanować nad tłumem niż rok wcześniej policji.

Aby aktywne zaangażowanie stało się pozytywnym doświadczeniem należy spełnić kilka warunków:

- **Młodych ludzi należy traktować poważnie.** Należy ich zachęcić do uczestnictwa w zajęciach i dzielenia się opiniami. Powinni otrzymać jasne informacje zwrotne dotyczące swoich opinii i pomysłów. Dzięki temu będą znali wasze oczekiwania.
- **Obie strony powinny dzielić się odpowiedzialnością.** Młodym ludziom należy przekazać część odpowiedzialności. To da im poczucie, że projekt „należy do nich”. Pracownicy młodzieżowi nie powinni jednak pozostawiać młodzieży samej sobie. Nadal są odpowiedzialni za młodych ludzi, z którymi pracują oraz za przebieg i wynik projektu. Oznacza to, że trzeba przewidzieć odpowiednie szkolenie dla osób zaangażowanych w projekt.
- **Należy dopuścić różnorodność.** Pracownik młodzieżowy powinien upewnić się, że każdy ma możliwość wzięcia udziału w projekcie (zob. 3.1. *Przeszkody*). Możliwości trzeba dostosować do wszystkich młodych ludzi, bez względu na to, z jakich środowisk się wywodzą i jakie zainteresowania lub umiejętności posiadają.



- **Na projekt należy przeznaczyć wystarczającą ilość czasu i pieniędzy.** Młodzi ludzie o mniejszych szansach nie zapukają do twoich drzwi, aby włączyć się w proponowane przez ciebie zajęcia. Przekonanie ich do aktywnego uczestnictwa wymaga czasu i wysiłku (które mają swoją cenę). Należy więc odpowiednio zaplanować zarówno pracę, skład osobowy, jak i finanse projektu.
- **Doświadczenia należy ocenić, a wyniki efektywnie wykorzystać.** Wszystkie zajęcia i osoby w nie zaangażowane wymagają oceny. Dotyczy to uczestników projektu, pracowników młodzieżowych i innych osób związanych z projektem (mogą to być rodzice, nauczyciele, trenerzy piłki nożnej, itd.). Sugestie, co można by zrobić lepiej, należy rozważyć i wykorzystać w przyszłych projektach.
- **Zajęcia nie powinny być pojedynczymi wydarzeniami.** Jeden projekt młodzieżowy nie zmieni świata. Jeśli młodzi ludzie zebrali wiele doświadczeń podczas realizacji projektu, ważne, aby nie tracić impetu. Projekt jest jedynie jednym z etapów długiej drogi, a rolą pracownika młodzieżowego jest dalej kroczyć tą drogą w kierunku celu obranego przez młodą osobę (zob. 4.3. *Różne konteksty pracy*).
- **Praca z młodzieżą nie jest zawieszona w próżni.** Zajęcia młodzieżowe rzadko obejmują tylko i wyłącznie młodych ludzi. Powinny być one również w jakiś sposób związane ze społecznością, w której żyje młodzież. Projekty z udziałem lokalnej społeczności stanowią pomost pomiędzy młodzieżą a resztą społeczeństwa często pomagają przezwyciężyć nieufność i podejrzliwość pomiędzy obiema grupami. Przykładem takich właśnie zajęć są warsztaty teatralne, które mogą wymagać pomocy rodziców lub nauczycieli w przygotowaniu kostiumów, oświetlenia, tekstów, itd. W wyniku wspólnych działań powstaje przedstawienie, które wystawiane jest przed całą społecznością.

3.4. Atrakcyjne zajęcia

Praktyka – konkretny przykład

„Hip hop session 2001: des fresques pour dynamiser la ville” – tak nazywał się projekt młodzieżowy zrealizowany w Brukseli w ramach Akcji 3 programu MŁODZIEŻ („Inicjatywy Grupowe”). Celem projektu było wykonanie malowidła ściennego poświęconego zagadnieniom prewencji (np. kradzieży samochodów, bezpieczeństwa na drogach, ochrony środowiska) w kontekście prawnym. W tym celu osoby w wieku 18-25 lat z dwóch gmin brukselskich za zgodą jednej z gmin (Auderghem) ozdobiły malunkami graffiti zdewastowaną stację metra. Młodzi ludzie wykazali aktywne zaangażowanie na każdym etapie projektu: spotkań przygotowawczych, badania możliwości zdobycia funduszy (prywatnych i publicznych), aktywnego uczestniczenia w warsztacie, itd. Są dumni z wyników projektu i tego, że ruch graffiti zyskał uznanie jako atrakcyjna dziedzina sztuki. Graffiti to nie tylko wandalizm. Ta forma sztuki wyzwala ekspresję i kreatywność, które wykraczają poza zwykły protest. Projekt dał młodym ludziom pochodzącym z różnych środowisk społecznych i ekonomicznych, ale o podobnej potrzebie ekspresji, możliwość spotkania się i wzięcia udziału w atrakcyjnych zajęciach.

Jedno jest pewne: jeśli chcesz, aby młodzi ludzie o mniejszych szansach włączyli się w twoje zajęcia, musisz zaoferować im coś, co uznają za atrakcyjne. Często przyciągają ich aktywne warsztaty i wydarzenia, które ich inspirują i mają związek z wybieranymi przez nich formami spędzania wolnego czasu. Do zadań pracownika młodzieżowego należy włączenie nieformalnych doświadczeń edukacyjnych w zajęcia, które wydają się mieć charakter czysto rozrywkowy. Uczestnicy nie muszą sobie nawet zdawać sprawy z tego ukrytego planu.

Prowadząc zajęcia edukacyjne, pracownicy młodzieżowi chcą rozszerzać horyzonty i umiejętności młodych ludzi. Zgodnie z „trzema czynnikami powodzenia” (wyzwanie, możliwości i związek), zajęcia powinny odrywać młodych ludzi od rutynowych czynności i oferować im możliwość spróbowania lub nauczenia się czegoś nowego. Jeśli jednak oczekiwania będą zbyt wygórowane, młodzież z pewnością się wycofa.



Sytuację tę możemy porównać do domku w lesie. Zwykle młodzi ludzie pozostają w domku – w strefie bezpieczeństwa. Praca z młodzieżą ma na celu wyciągnięcie ich z codziennej rutyny do strefy przygody, aby spróbowali czegoś nowego. To właśnie w strefie przygody młodzi ludzie mogą eksperymentować i uczyć się w bezpiecznym otoczeniu. Ale jeśli wyprowadzimy ich zbyt daleko w las, wpadną w panikę. Pobiegną z powrotem do domu i w przyszłości trudniej będzie ich z niego wyciągnąć.



Zadaniem osób pracujących z młodzieżą jest zaoferowanie zajęć obejmujących element przygody (aby rozszerzyć nieco zakres działań, do których młodzi ludzie przywykli). Należy jednak respektować przy tym granice każdego człowieka. Nikt nie może być zmuszany do przekroczenia granic, których nie chce przekraczać. Dobrym przykładem tego rodzaju zajęć są tak zwane szkoły przetrwania, gdzie ludzie uczą się współpracy, nabywają i stosują nowe umiejętności oraz muszą ufać sobie nawzajem, aby zrealizować wszystkie zadania. Ale również w zwykłym otoczeniu granice te można przesuwac dzięki atrakcyjnym zajęciom. Mogą to być na przykład: muzyka, sport, sztuka uliczna, teatr i multimedia lub połączenie tych elementów (zob. *Przykłady zajęć stanowiących wyzwanie*).

Praktyka – konkretny przykład

Pewną nauczycielkę tańca od lat fascynowali młodzi ludzie jeżdżący na deskorolkach, których widywała na jednym z głównych placów miasta. Intrygowała ją ich muzyka, ruchy, skoki i szybkość, z jaką się poruszali. Chociaż w tym czasie prowadziła głównie zajęcia z tańca brzucha z grupą dziewcząt w młodzieżowym domu kultury, zastanawiała się, w jaki sposób namówić skatów, do jakiejś formy występu. Eksperymentowała trochę w czasie swoich zajęć i odkryła, że taniec brzucha nie musi być ograniczony wyłącznie do muzyki arabskiej. Wkrótce udało jej się namówić zarówno chłopców jeżdżących na deskorolkach, jak i dziewczęta uczące się tańca brzucha do przygotowania wspólnego występu. Zbliżenie do siebie obu grup dało sposobność rozszerzenia umiejętności młodych ludzi i wystąpienia na scenie.

Przykład ten pokazuje, że dobre kontakty pomiędzy pracownikiem młodzieżowym i ludźmi pracującymi w centrach sportowych, klubach, szkołach (tańca) i innych miejscach, w których spotyka się młodzież, mogą być źródłem ogromnej satysfakcji. Wiele zajęć trudno jest rozpocząć indywidualnie, więc dlaczego nie wykorzystać już istniejącej infrastruktury i wiedzy?



Przykłady zajęć stanowiących wyzwanie

- **Zajęcia muzyczne:** Daj młodym ludziom możliwość korzystania z sali prób lub spróbuj znaleźć ją wraz z nimi, jeśli młodzieżowy dom kultury nie może jej zagwarantować. Zmotywuj ich do udziału w lokalnych konkursach talentów, zabawach szkolnych lub festynach. Pomóż młodym ludziom założyć zespół, nawiązać współpracę z artystami reprezentującymi inne formy aktywności lub zebrać pieniądze na instrumenty albo podróże.
- **Sport:** Współpracuj z centrami sportowymi, negocjuj z trenerami lub lokalnymi władzami zniżki na uczestnictwo w zajęciach. Sztuki walki i sporty ekstremalne często są dla młodych ludzi bardzo atrakcyjne. Spróbuj znaleźć wolontariuszy, ludzi z sąsiedztwa, którzy będą trenowali z młodymi ludźmi. Jeśli chodzi o sporty uprawiane na świeżym powietrzu, takie jak piłka nożna, rolki, deskorolka, kolarstwo górskie czy koszykówka, pracownik młodzieżowy może wynegocjować z lokalnymi władzami odpowiednie miejsce i sprzęt. Można zachęcać młodych ludzi do organizowania konkursów lub wymiany doświadczeń z podobnymi grupami z innych dzielnic.
- **Sztuka uliczna:** Break dance i street dance są wciąż bardzo popularne i przyciągają wielu młodych ludzi. Pracownik młodzieżowy może zorganizować zajęcia taneczne zapewniając miejsce prób, nawiązując kontakty ze szkołami tańca i zachęcając do współpracy z bardziej klasycznymi grupami tańca. Inne formy sztuki ulicznej mogące stać się interesującymi i pełnymi wyzwania zajęciami, szczególnie we współpracy ze społecznością lokalną, to zonglerka lub graffiti, a także ich połączenie z innymi dyscyplinami, takimi jak muzyka (muzycy uliczni), sport (deskorolka, rolki) lub teatr (teatr uliczny, żywe posągi).
- **Teatr:** teatr daje ludziom możliwość bycia kimś innym, ucieczki od świata, czasami znalezienia kreatywnych rozwiązań dla własnych problemów poprzez spojrzenie na nie z innej perspektywy. Szczególnie aktywne formy teatru, które nie wymagają nauki długiego tekstu na pamięć, na przykład teatr improwizacyjny lub sporty teatralne, mogą być wykorzystywane z powodzeniem w zajęciach z młodymi ludźmi. Pracownik młodzieżowy może oferować młodzieży swoją pomoc w osiągnięciu ostatecznego celu – wystawieniu spektaklu.
- **Multimedia:** Komputer, wideo, radio, fotografia również trafiają do młodych ludzi. Media te można z powodzeniem wykorzystywać w zajęciach. Posiadają one również oczywistą wartość prezentacyjną. Uczestnicy mogą zostać poproszeni o nakręcenie filmu wideo, zrobienie strony internetowej, serii wywiadów lub fotografii okolicy, sportretowania własnego życia lub życia kogoś im bliskiego, być może we współpracy i przy wsparciu lokalnej stacji radiowej lub telewizyjnej czy gazety. Możliwe jest również prowadzenie kursów komputerowych na zasadzie edukacji rówieśniczej i redagowanie stron internetowych młodzieżowego domu kultury.

Praktyka – konkretny przykład

W Portugalii dwunastu młodych ludzi (w wieku 19-32 lata) złożyło propozycję projektu w ramach „Inicjatyw Grupowych”. W grupie znalazła się pielęgniarka, dwóch policjantów, jeden nauczyciel, jeden urzędnik państwowy i stolarz. Pozostałe osoby były uczniami szkoły średniej lub studentami. Grupa zdecydowała się opracować i zrealizować projekt, którego głównym celem było zorganizowanie w ubogiej wiejskiej okolicy zajęć pozalekcyjnych dla młodych ludzi. Proponowane przez nich zajęcia obejmowały wiele dziedzin: wystawy, konkursy literackie i rysunkowe, koncerty, prezentacje kuchni i zwyczajów innych krajów strefy Euro, jak również spotkania informacyjne dotyczące nowej waluty, kino na świeżym powietrzu, wydawanie czasopisma, w którym młodzi ludzie mogliby wyrażać swoje opinie i prezentować swoje umiejętności, tradycyjne zajęcia w postaci gier i zabaw sportowych. Po zakończeniu projekt został bardzo pozytywnie oceniony. Efektem, jaki przyniosły te działania w społeczności lokalnej, było nie tylko uczestnictwo w zajęciach. Pojawiły się również pewne korzyści długoterminowe. Grupa młodzieży pozyskała do współpracy partnerów i nawiązała nowe kontakty. Młodzi ludzie uznali, że zajęcia te przyczyniły się do integracji młodzieży w środowisku wiejskim.

4. Młodzi ludzie w różnych kontekstach

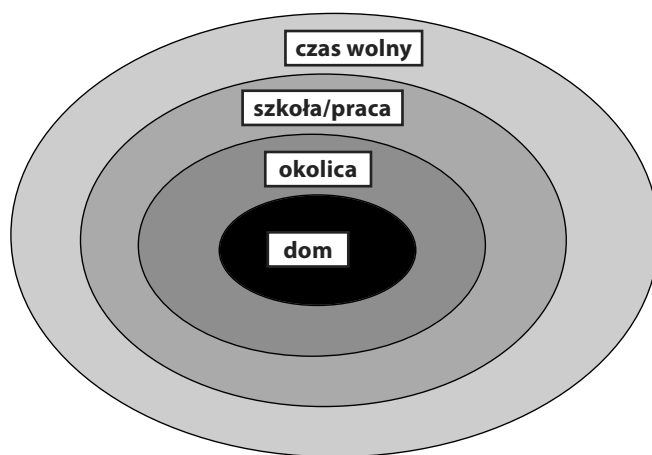


Integracja społeczna

4.1. Młodzi ludzie w swoich wspólnotach

Młodzi ludzie nie żyją w próżni. Są częścią struktury społecznej składającej się z wielu osób (rodziców, nauczycieli, trenerów, pracodawców, itp.), które posiadają odmienne oczekiwania wobec młodzieży i którzy wchodzi z nią w różne interakcje. Chociaż obowiązkiem pracowników młodzieżowych jest przede wszystkim praca z młodymi ludźmi, nie sposób pominąć wpływu, jaki wywiera na nich otoczenie.

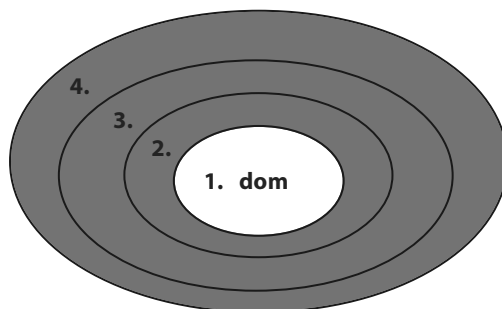
Han Paulides (1997) dzieli świat młodych ludzi na cztery obszary:



We wszystkich czterech obszarach młodzi ludzie stykają się z różnymi osobami: przyjaciółmi, rodzicami, kolegami, innymi uczniami/studentami, sąsiadami, właścicielami sklepów, policjantami, nauczycielami, trenerami, itd. Wszyscy ci ludzie wpływają na ich zachowania. Dlatego przygotowując projekty z udziałem młodych ludzi, pracownik młodzieżowy powinien zadbać o zdobycie poparcia tych osób. Są one również cennym źródłem informacji o młodzieży i jej świecie. Należy w tym miejscu zastanowić się, w jaki sposób najlepiej przekonać tych ludzi do tego, co robimy.

Pracownikom młodzieżowym nie jest łatwo odnaleźć się w tej pajęczynie relacji. Powinni więc jasno i uczciwie wyjaśnić młodym ludziom, jaką pełnią wobec nich rolę; na czym ona polega, a na czym nie. Rozmawiając lub współpracując z osobami z otoczenia młodych ludzi, pracownicy młodzieżowi powinni wyraźnie określać, na czym polega ich zadanie. To bardzo pomaga w budowaniu zaufania, zarówno w relacjach z młodymi ludźmi, jak i ich otoczeniem (zob. 6.3. *Budowanie zaufania*). Całość pracy pracownika młodzieżowego musi opierać się na wzajemnym zaufaniu.

Cztery różne środowiska młodych ludzi, zdefiniowane przez Paulidesa, można analizować na wiele różnych sposobów i z wielu punktów widzenia. Poniżej przedstawiono przegląd najważniejszych strategii.



Pierwszą część tworzą osoby bezpośrednio otaczające młodych ludzi: ich rodzina. Należy utrzymywać dobre stosunki w tą grupą, ponieważ udział młodego człowieka w twoich zajęciach może być uzależniony od tego, czy rodzina zaakceptuje twoją pracę. Sposobem na pozyskanie poparcia rodziców może być zorganizowanie dni „otwartych drzwi”, wizyty domowe lub godziny konsultacyjne. Weź pod uwagę, że czasami

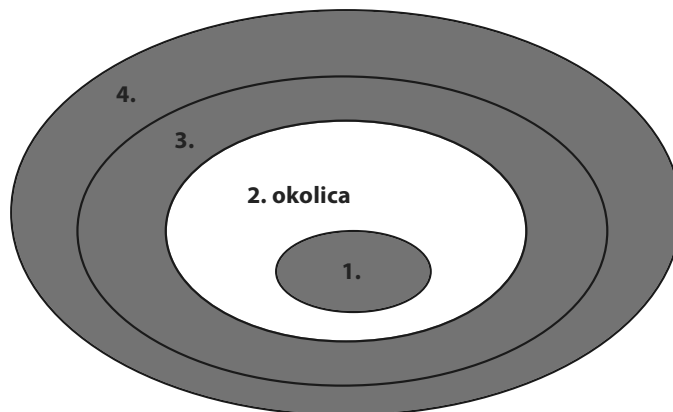




będzie to wymagało wytrwałości, ponieważ rodzice mogą napotykać bariery w kontakcie z tobą, takie jak: brak czasu, trudności językowe, obowiązki domowe lub brak zaufania do oficjalnych instytucji mieszających się w ich życie. Jednym ze sposobów obejścia tych przeszkód jest spotkanie się z rodziną w neutralnych miejscach, takich jak domy kultury, rozmowa z ludźmi na ulicach oraz przekonanie ich o twojej stałej obecności i gotowości do pomocy. Ważne jest, aby rodzice cię poznali i zauważyli, że podejmujesz działania, zmierzające do zbudowania relacji opartej na zaufaniu.

Praktyka – konkretny przykład

Pewien młodzieżowy dom kultury zainicjował z młodymi ludźmi dyskusję na temat ich rodziców. Podsumowując dyskusję, młodzież stwierdziła, że rodzice zazwyczaj powtarzają, że chcą jedynie, aby ich dzieci były szczęśliwe. Praktyka jest taka, że głównie „nakazują” im być szczęśliwymi. Młodzi ludzie mówili, że ich rodzice nie rozumieją, że palenie, noszenie obcisłych dżinsów, niewracanie do domu na noc lub umawianie się z chłopakiem, który nie skończył szkoły, może czynić człowieka szczęśliwym. Nastąpiła zażarta dyskusja, ponieważ niektórzy młodzi ludzie nie mogli zrozumieć, jak innym może sprawiać przyjemność palenie papierosów lub noszenie dziwacznych ubrań, ale w końcu zgodzili się, że wszystko jest kwestią naszego własnego wyboru. Następnie zdecydowali, że przygotują spektakl na ten temat i wystawią go przed swoimi rodzicami i innymi osobami. Dla niektórych młodych ludzi sztuka okazała się sposobem na ponowne nawiązanie dialogu z rodzicami w sposób nieco bardziej konstruktywny niż dotychczasowe kłótnie i na osiągnięcie wzajemnego zrozumienia.



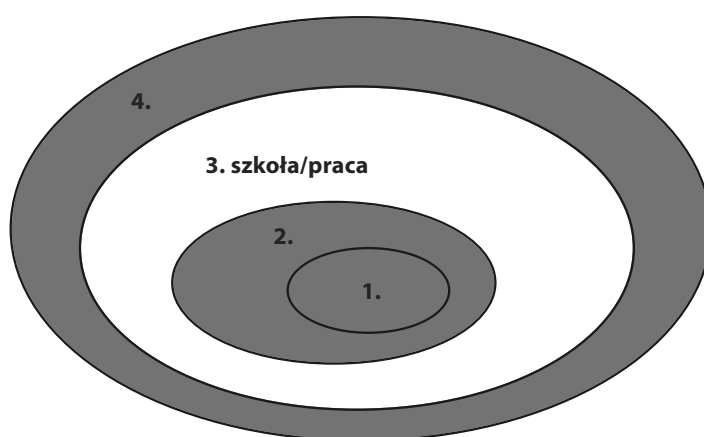
Nawiązanie dobrych stosunków z osobami mieszkającymi w tej samej okolicy, co młodzi ludzie, jest również ważne dla powodzenia twojej pracy. Gdy relacje te będą dobre, osoby te będą chętniej okazywać pomoc w razie konieczności oraz zwracać się do ciebie, gdy pojawią się problemy. Dla powodzenia twoich zajęć poparcie tych ludzi jest bardzo ważne. Jednym ze sposobów budowania pozytywnego wizerunku w okolicy jest zaangażowanie lokalnego radia, telewizji i gazet. Im więcej każdy, nie tylko młodzi ludzie, wie o twoich zajęciach i im bardziej czuje się zaangażowany w twoją pracę, tym lepiej dla ostatecznego jej wyniku.

Praktyka – konkretny przykład

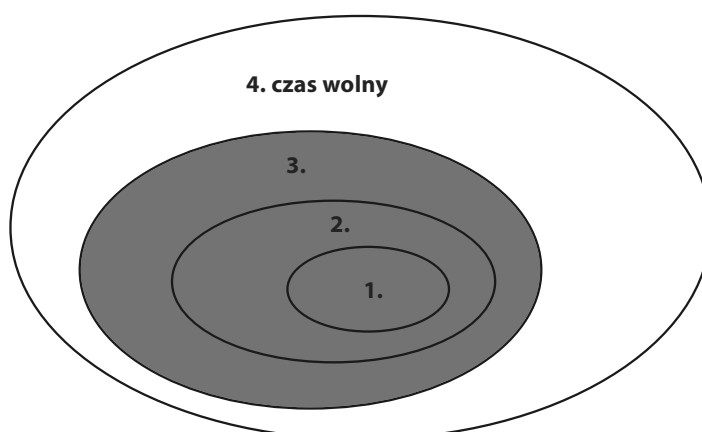
W roku 1999 zorganizowano obóz letni w niewielkiej miejscowości w Czechach. Ponieważ oznaczało to inwazję cudzoziemców na miasteczko, niezbędne było zaangażowanie ludzi ze społeczności lokalnej. Zaproszono młodych ludzi do przyłączenia się do obozu, nauczycieli z miasteczka poproszono o tłumaczenie, a miejska jadalnia przygotowała posiłki. Obóz rozpoczął się od zwiedzania miasteczka przez uczestników pod przewodnictwem burmistrza oraz z towarzyszeniem dziennikarza lokalnej gazety. W ostatnim tygodniu zorganizowano mecz piłki nożnej pomiędzy przyjezdnymi a lokalną drużyną. Każdy w wiosce był świadomy obecności turystów i zaangażowany w ten czy inny sposób. Dlatego też młodzi ludzie nie byli postrzegani jako intruzi, ale witani jako goście.



Inną grupą żyjącą w bezpośrednim otoczeniu ludzi, do których chcesz dotrzeć są ich rówieśnicy – przyjaciele i znajomi. Rówieśnicy są ważni, ponieważ ich opinia może wpłynąć na ocenę twoich zajęć przez młodego człowieka. Jeśli uda ci się przekazać komunikat, że twoje zajęcia to dobra zabawa oraz że można się na nich jednocześnie nauczyć czegoś ciekawego, szanse, że młodzi ludzie przyłączą się do projektu, gwałtownie wzrosną. Lokalne media mogą również odegrać ważną rolę w budowaniu wizerunku twoich zajęć, a więc wykorzystaj także i je.



Szkoły mogą dostarczać osobie pracującej z młodzieżą podstawowych informacji o okolicy, począwszy od liczby młodych ludzi, poprzez strukturę kulturową, liczbę osób opuszczających szkołę, a na poziomie nauczania skończywszy. Ale możesz również rozważyć współpracę z nauczycielami, a nawet pracodawcami, organizując programy edukacji nieformalnej. Dodatkową zaletą posiadania dobrych kontaktów w szkole jest możliwość korzystania ze sprzętu i pomieszczeń szkolnych. Minusem może być jednak to, że młodzi ludzie są negatywnie nastawieni do szkoły i niechętnie będą spędzać w niej swój wolny czas. Niezbędne jest więc uważne planowanie i rozważanie.



Czwartym sektorem, w którym poruszają się młodzi ludzie, jest sektor czasu wolnego. Praca z młodzieżą może być również umiejscowiona w tym obszarze. Tworzenie relacji z innymi ludźmi podczas organizowania zajęć w czasie wolnym bywa bardzo użyteczne, może pozwalać na wymianę pomysłów, doświadczeń i zasobów odnoszących się do pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach. Omówimy tę kwestię w 4.2. *Nawiązywanie partnerskich stosunków.*



Praktyka – konkretny przykład

Klub wolontariuszy „Uśmiech” rozpoczął pracę w 2001 r. jako nieformalna grupa współpracujących ze sobą młodych ludzi w niewielkim miasteczku w południowo-wschodniej Polsce. Większość uczestników stanowili uczniowie szkoły średniej. Pomysł realizacji inicjatywy grupowej pojawił się, gdy nominowano nowego dyrektora miejscowego domu kultury. Białobrzegi, miasto, w którym realizowano projekt, nie oferuje wielu możliwości ani ludziom młodym, ani dorosłym. Nie ma kina, basenu, parków ani innych miejsc (oprócz dyskotek czy pubów), gdzie młodzież mogłaby spędzać wolny czas po szkole. Nie ma również miejsca, w którym młodzież w trudnej sytuacji rodzinnej mogłaby znaleźć schronienie i odrobić lekcje. Uczestnicy projektu zaczęli zastanawiać się, w jaki sposób zmienić tę sytuację i poprosili dyrektorkę miejscowego domu kultury o pomoc. Zaoferowała im ona pomieszczenia, w których mogli realizować własne projekty. Uczestnicy podzielili się na 5 grup pracujących nad 5 głównymi tematami: nauka, dziennikarstwo, ochrona przyrody, zarządzanie oraz kwestie europejskie. Podstawowym celem projektu była integracja młodzieży z lokalną społecznością oraz stworzenie specjalnego miejsca, gdzie młodzi ludzie mogliby spędzać wolny czas. Młodzi wolontariusze chcieli również zająć się młodzieżą o trudnej sytuacji rodzinnej i pomóc jej w odrabianiu prac domowych, zorganizować zajęcia pozaszkolne, takie jak taniec, warsztaty komputerowe, malarstwo, rysunek, itd. Zajęcia przygotowane w ramach projektu obejmowały: planowanie grupowe (wszyscy członkowie byli zaangażowani w proces planowania), warsztat dla wolontariuszy (jak pracować z dziećmi), warsztaty dla dzieci prowadzone przez wolontariuszy (języki obce, malarstwo, taniec, itp.) przy udziale władz lokalnych, miejscowych wychowawców i emerytowanych nauczycieli.

Nie można podczas jednego spotkania zbudować dobrych stosunków z różnymi grupami osób z otoczenia młodzieży. Wymaga to długotrwałej inwestycji czasu, wysiłku i zasobów. Należy wykorzystać wszystkie możliwości, aby zbudować zaufanie i wspólnie realizować podobne cele.

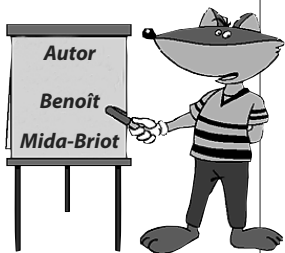
4.2. Nawiązywanie partnerskich stosunków

W poprzednim podrozdziale zwróciliśmy uwagę, że ważne jest, aby pracownicy młodzieżowi nie postrzegali młodych ludzi jako żyjących w próżni. Podobnie, jak młodzi ludzie, pracownicy młodzieżowi również nie żyją w próżni. Nie są jedynymi, którzy pracują z młodzieżą. A więc dlaczego nie nawiązać współpracy z innymi profesjonalistami i wolontariuszami, którzy bezpośrednio lub pośrednio pracują z podobną grupą? Współpraca ta może mieć charakter lokalny. Może dotyczyć kwestii organizacyjnych, na przykład negocjowanie z władzami miasta możliwości przeprowadzenia warsztatów w miejskim domu kultury lub uzyskanie pozwolenia na organizację festiwalu na miejskim rynku. Działania takie mogą stać się początkiem współpracy, która, być może, rozrośnie się i przerodzi w trwałe partnerstwo.

Współpraca z innymi powoduje nie tylko zwielokrotnienie wysiłków i pomnożenie zasobów na drodze do osiągnięcia podobnych celów, ale również sprawia, że praca z grupą docelową przybiera bardziej całościowy i kompletny charakter. Ważne jest, aby dzielić się poglądami i doświadczeniami z innymi profesjonalistami zajmującymi się podobnymi kwestiami (na przykład stwarzaniem możliwości tym, którzy zwykle znajdują się na marginesie) i zwiększać motywację do dalszego angażowania się we wspólną sprawę.

Ale prawdziwe partnerstwo to coś więcej niż tylko doraźna współpraca. Wymaga ono zastanowienia się nad tym, co poszczególne partnerzy starają się osiągnąć i w jaki sposób dziedziny, którymi się zajmują wzajemnie się uzupełniają. Proces nawiązywania i utrzymywania roboczych stosunków partnerskich wymaga czasu, wysiłku i zasobów, ale inwestycja ta zwróci się w postaci zwiększonej motywacji, poznania nowych sposobów pracy i wymiany pomysłów.

A więc z kim się przymierzyć? Z osobami, które również pracują z młodzieżą, czyli street-workerami, nauczycielami, pracownikami opieki społecznej, policjantami. Można ich poznać, biorąc udział w spotkaniach lub seminariach poświęconych sprawom społecznym związanym z młodzieżą (integracja, zapobieganie





narkomanii, informowanie o AIDS, itd.). Organizując własne zajęcia, można znaleźć odpowiednie osoby do współpracy, a wspólny wysiłek może przekształcić się w długą współpracę pomiędzy organizacjami.

Zwłaszcza w pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach ważne jest stworzenie relacji partnerskich pomiędzy różnymi organizacjami, ponieważ efekty, jakie daje praca z młodzieżą, mogą znaleźć kontynuację w szkole lub w ramach innych projektów.

Oto niektóre z wymagań, jakie należy spełnić zanim pozyskacie do współpracy potencjalnych partnerów

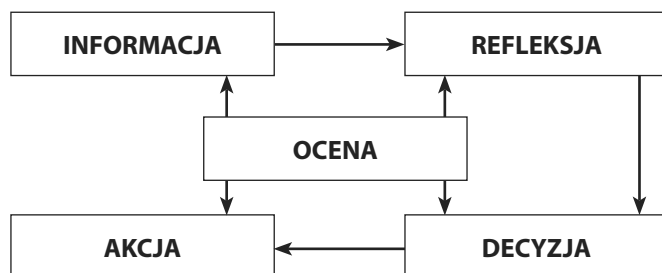
- Partnerzy powinni realizować w swojej pracy wspólne cele, a przynajmniej cele te powinny być zgodne;
- Grupa docelowa (młodzi ludzie o mniejszych szansach) powinna być głównym celem interwencji (zgodnie z argumentami przytoczonymi w 6.1. Etos). Działania powinny przede wszystkim koncentrować się udzieleniu młodym ludziom wsparcia lub pomocy dotyczącej wybranej przez nich drogi życiowej lub ich integracji społecznej;
- Organizacje nawiązujące współpracę oraz władze tych organizacji powinny chcieć nawiązania stosunków partnerskich i starać się znaleźć czas i zasoby umożliwiające taką współpracę;
- Partnerzy powinni kierować się wspólnymi zasadami edukacyjnymi albo przynajmniej różnice pomiędzy nimi powinny dać się pogodzić;
- Etos pracy lub kultura organizacji powinny być ze sobą zgodne;
- Powinny istnieć sprawne kanały komunikacji oraz czas na dyskusję, planowanie, realizację i ocenę partnerstwa.

Jaki będzie pożytek z tych wspólnych wysiłków? Skorzysta na tym na pewno grupa, do której chcesz dotrzeć. Również ty i twoi partnerzy wiele się nauczycie. Odkryjecie różne sposoby współdziałania i wzajemnego uzupełniania się.

IRDA+E: wytyczne dotyczące nawiązywania stosunków partnerskich

Jeśli nigdy nie współpracowałeś z innymi według modelu opisanego powyżej, przedstawiamy szczegółowy schemat nazywany IRDA+E z ang. information, reflection, decision, action + evaluation. Przeznaczony on jest dla pracowników młodzieżowych pragnących wyjść poza zwykłą, doraźną współpracę. Pomoże on w stworzeniu i wdrożeniu długoterminowych stosunków partnerskich. Wytyczne te mogą wydawać się zbyt formalne i abstrakcyjne, ale posiadają strukturę logiczną, którą możesz wykorzystać do swoich potrzeb.

Warunkiem wstępnym nawiązania stosunków partnerskich jest oczywiście znalezienie jednej lub wielu organizacji lub profesjonalistów zainteresowanych współpracą. W idealnej sytuacji powinni oni spełniać wymagania określone powyżej, ale nie przywiązuj zbyt dużej wagi do szczegółów. Teraz można rozpocząć prawdziwe zarządzanie partnerstwem. Oto pewne wskazówki i pytania, które należy zadać na każdym z pięciu etapów.





1. Etap informacji

Rozpoczynając współpracę, musisz zebrać informacje o tym, dlaczego chcesz współpracować z innymi organizacjami lub profesjonalistami. Możesz spisać motywy nawiązania współpracy, jakimi kieruje się twoja organizacja oraz konkretne potrzeby i zasoby, które można zainwestować w partnerstwo. Sporządź listę następujących kluczowych elementów (oczywiście twoi partnerzy powinni zrobić to samo).

Pytania

- Czego (ty i twoi koledzy) oczekujecie od partnerstwa?
- Jakie jest stanowisko i zalecenia twoich władz w sprawie takiego partnerstwa?
- Jakich korzyści ze współpracy oczekujesz? Dla grupy docelowej? Dla organizacji?
- Jakie doświadczenia w tworzeniu stosunków partnerskich ma twoja organizacja? Jakie są wasze mocne i słabe strony?
- Jakie zasoby są dostępne (ludzie, czas, miejsce, materiał, budżet)?
- Kto pracuje z młodymi ludźmi o mniejszych szansach i w jaki sposób?
- Czy istnieją zewnętrzne czynniki zmuszające cię do współpracy lub uniemożliwiające ci współpracę (fundusze, polityka, itd.)?
- Czy partnerstwo będzie zrównoważone (równy wkład, równe korzyści, równe zaangażowanie)?

2. Etap refleksji

Po zebraniu tych informacji trzeba je porównać i rozważyć różne możliwości współpracy. Wszyscy partnerzy powinni dążyć do uzyskania jednolitego obrazu współpracy, a kwestie kooperacji powinny być dobrze zdefiniowane. W czasie negocjacji powinniście dążyć do wypracowania jednolitego schematu przyszłych wspólnych działań. Powinien on zostać przedstawiony na piśmie w formie dokumentu stanowiącego podstawę decyzji o współpracy. Dokument ten powinien obejmować między innymi następujące zagadnienia.

Pytania

- Jakie są wspólne cele?
- Jaką formę przybierze partnerstwo (nieformalną, wspólne projekty, grupy robocze, dzielenie się informacjami)?
- Jakie wspólne działania można prowadzić i jakie kroki należy podjąć w celu ich realizacji?
- Jakie kryteria mogłyby zostać zastosowane do oceny partnerstwa oraz z jaką częstotliwością i w jakiej formie powinny być?
- Jak wygląda harmonogram współpracy (jak długo, jak często, terminy, itd.)?
- W jaki sposób rozdzielone zostaną zadania (kto co robi)?
- Jakie są zobowiązania poszczególnych stron (również w kwestii zasobów)?
- W jaki sposób doprowadzić do lepszego poznania się personelu różnych organizacji?
- Jakie są potrzeby szkoleniowe? Czy przewidujesz szkolenie osób zaangażowanych w formie seminariów, kursów, *job shadowing*, spotkań itd.?
- Jaką strategię komunikacyjną można przyjąć (w jaki sposób partnerzy będą się komunikować ze sobą, w jakich sprawach i w jaki sposób będą się na bieżąco dzielić informacjami)?
- Kto będzie koordynował i monitorował współpracę?
- Jak wygląda planowany budżet (przychody i wydatki)?



Wskazówki

- Należy podkreślać korzyści, jakie odnoszą partnerzy.
- Schemat współdziałania powinien być precyzyjny, ale również dość elastyczny.
- Cele dla każdego etapu powinny mieć formę konkretnych i możliwych do osiągnięcia rezultatów. To pozwoli utrzymać motywację partnerów na wysokim poziomie.
- Należy stawiać realistyczne cele i realistycznie planować pracę.

3. Etap decyzji

W procesie podejmowania decyzji dotyczących współpracy uczestniczy nie tylko pracownik młodzieżowy, ale i osoby z organizacji partnerskich. W zależności od struktury różnych zaangażowanych organizacji, będzie to procedura bardziej lub mniej formalna. Niektórzy pracownicy młodzieżowi mogą mieć wolną rękę w decydowaniu o umowach partnerskich, podczas gdy w innych organizacjach niezbędne może okazać się podjęcie decyzji na wielu szczeblach (co oczywiście rodzi konsekwencje z punktu widzenia zarządzania czasem). Jeśli potrzebujesz oficjalnego dokumentu, oto kilka zagadnień, które mogą okazać się przydatne w jego opracowywaniu.

Propozycje do przedstawienia na różnych poziomach decyzyjnych

- Opisz wspólne przedsięwzięcie, które ma zostać zrealizowane: cele, plan(y) i etapy działania.
- Włącz główne elementy wymienione powyżej, takie jak: harmonogram, podział ról i zadań, zasoby, koordynacja, monitoring i ocena.
- Długość trwania obecnej umowy o współpracy i postanowienia dotyczące możliwych modyfikacji powinny być jasno określone. Rozważ na przykład, w jaki sposób partnerzy mogliby się wycofać z umowy i co stałoby się w takich wypadkach.

Wskazówki

- Przedstaw precyzyjnie propozycje robocze odpowiednim osobom podejmującym w tej sprawie decyzje, ale unikaj wdawania się w szczegóły. Mimo że umowa partnerska powinna być precyzyjna, trzeba dopuszczać pewną elastyczność na wypadek, gdyby zaistniała potrzeba zmian.
- Dowiedz się, jakie priorytety mają twoi zwierzchnicy i nawiąź współpracę (lub chociaż opracuj umowę). Na przykład, jeśli w pracy z grupą ważny jest jej koedukacyjny charakter, pokaż, w jaki sposób dzięki współpracy zrealizujesz te założenia.
- Staraj się uzyskać maksymalne poparcie współpracowników twoich i twojego partnera. Opisz jasno, jak rozwija się współpraca.
- Upewnij się, że poświęcasz wystarczająco dużo środków na współpracę. Po zawarciu umowy może być trudno to zmienić, jeśli nie ustalili tego na początku. Zawsze lepiej jest prosić o więcej na początku.



4. Etap działania (akcja)

Gdy wszyscy partnerzy godzą się na kształt przyszłej współpracy, może się ona rozpocząć. Większość z tego, co pozostało do zrobienia zostało już zaplanowane na etapie refleksji, wydaje się zatem, że wystarczy wykonać plan. Oto wskazówki, które pomogą ci trzymać się założeń.

Wskazówki

- Podziel pracę na mniejsze etapy, abyś mógł odhaczać poszczególne zadania w miarę realizacji. Regularne, szybkie i widoczne rezultaty podnoszą motywację.
- O wynikach tych należy następnie informować partnerów, współpracowników i zwierzchników poszczególnych organizacji, aby czuli się uczestnikami procesu.
- Na tym etapie uwidocznia się możliwości współpracy partnerów, a umowa przekształca się w skuteczne działanie. Sposoby pracy sprawdzone w ramach partnerstwa powinny być odnotowane w celu ich ponownego wykorzystania.
- Bieżący monitoring pozwoli skorygować niezadowolający rozwój wydarzeń. Organizuj regularne spotkania i zastanawiaj się, czy zmierzasz w obranym wcześniej kierunku.

5. Ocena

Ocena nie jest samodzielnym etapem, ale powinna stanowić część wszystkich poprzednich działań. Monitorowanie jakości twojego partnerstwa konieczne jest we wszystkich fazach (informacji, refleksji, decyzji i akcji). Kryteria ewaluacyjne powinny zostać zdefiniowane na początku współpracy i przestrzegane zgodnie z zapisami umowy partnerskiej. Pod koniec etapu akcji należy przewidzieć ostateczną ocenę obejmującą wszystkie osoby zainteresowane (grupę docelową, partnerów, władze lokalne, instytucje, itd.). Osiągnięcia i jakość wykonanej pracy powinny zostać podkreślone. Wyniki tego partnerstwa mogą otwierać nowe perspektywy współpracy, być może rozszerzenia partnerstwa lub zaangażowania większej liczby partnerów.

Sugestie dotyczące przedmiotu oceny na każdym z etapów

- *Etap informacji:* Czy twoje informacje są rzetelne? Czy potrzebujesz więcej informacji? Gdzie je zdobędziesz?
- *Etap refleksji:* Czy wizja współpracy jest zgodna z motywacją poszczególnych grup? Czy wstępne propozycje współpracy w ramach partnerstwa są wystarczająco jasne i elastyczne? Czy nie brakuje żadnego z elementów?
- *Etap decyzji:* Czy oczekiwania partnerów są uwzględnione w propozycjach wstępnych? Czy cele działania i plany są realistyczne? Czy ogólny proces decyzyjny jest zadowolający? Czy uzgodniłeś mechanizmy monitorowania i koordynacji? Czy umowa partnerska odzwierciedla to, co zostało uzgodnione?
- *Etap akcji:* Czy zasoby wykorzystywane do monitorowania i koordynacji są dostosowane do zadań? Czy wykonywana praca przynosi korzyści całemu personelowi organizacji? Jak grupa docelowa i twoi współpracownicy reagują na nową współpracę? Czy mają niezbędne informacje i popierają twoje działania? Jak wygląda przepływ informacji? Czy są jakieś elementy, które chciałbyś powtórzyć lub poprawić? Czy wszystkie strony respektują umowę partnerską?
- *Etap ewaluacji:* Czy posiadacie elastyczne narzędzia oceny? Czy postęp projektu jest zgodny z planem i skąd to wiadomo? Czy możliwe jest, aby wszyscy partnerzy wyrażali swoją opinię na temat prowadzonej pracy? Czy projekt przewiduje taką możliwość? Czy dzięki współpracy udało się osiągnąć to, co planowano? W jaki sposób najlepiej upowszechnić wyniki tego doświadczenia i poprawić jakość przyszłej współpracy?



Ostatnie wskazówki dotyczące nawiązywania stosunków partnerskich

- Mów jasno od samego początku, jak według ciebie powinno, a jak nie powinno wyglądać partnerstwo.
- Od samego początku pracuj nad dobrymi relacjami pomiędzy partnerami. Zorganizuj zajęcia budowania zespołu (wyjście na drinka, wspólna wycieczka, wizyta w organizacji, praca lub domu partnera, itd.). Pamiętaj, że pracujesz z ludźmi, a nie z organizacjami.
- Znajdź jednolity sposób zarządzania wszystkimi etapami informacji i refleksji wspólny dla osób, z którymi współpracujesz.
- Nie bądź zbyt optymistą i patrz realistycznie na swoje cele i działania zmierzające do ich osiągnięcia. Bądź pragmatyczny. Zawsze możesz przekształcić początkową współpracę w szersze i silniejsze partnerstwo.
- Pamiętaj, aby zawsze równo rozdzielać zadania i obowiązki partnerów na wszystkich etapach. Niech żaden z partnerów nie ponosi większej odpowiedzialności niż inni.
- Bądź przygotowany do zmierzenia się z różnymi stylami pracy i kulturami organizacyjnymi swoich partnerów. Więcej informacji na temat kwestii międzykulturowych znajdziesz w pakiecie szkoleniowym *Uczenie się międzykulturowe*.

Praktyka – konkretny przykład

Współpraca szkoleniowa

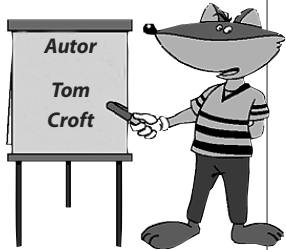
W roku 2000 dwie organizacje street-workerskie, jedna z Francji a druga z Holandii, zrealizowały projekt pilotażowy w ramach Europejskiego programu MŁODZIEŻ. Francuscy street-workerzy wyjechali do Holandii, aby obserwować swoich holenderskich kolegów w czasie realizacji projektów. Francuska Narodowa Agencja Programu MŁODZIEŻ uznała projekt za obiecujący i podpisała umowę partnerską dotyczącą szkolenia z francuską organizacją street-workerską CNLAPS. Obie organizacje wspólnie zorganizowały kurs szkoleniowy dotyczący wymiany europejskiej dla dwudziestu street-workerów. W jego wyniku zorganizowano kilka projektów wymiany, w których wzięli udział młodzi ludzie o mniejszych szansach. Pełnili oni rolę gospodarzy międzynarodowej wizyty studyjnej poświęconej pracy ulicznej w różnych krajach, których przedstawiciele brali udział w projekcie. Zorganizowali oni również konferencję dla street-workerów poświęconą programowi MŁODZIEŻ. Dzięki temu program MŁODZIEŻ jest coraz częściej wykorzystywany przez profesjonalistów pracujących z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, główną grupą docelową Narodowej Agencji Programu MŁODZIEŻ. Street-workerzy znaleźli też nowe narzędzie do wykorzystania w swojej pracy: Europejski Program MŁODZIEŻ. Współpraca zakończyła się sukcesem i strony rozpoczęły rozmowy o podpisaniu nowej umowy partnerskiej na przyszły rok.

CNLAPS: www.cnlaps.asso.fr; contact@cnlaps.asso.fr

Francuska Narodowa Agencja Programu MŁODZIEŻ: www.injep.fr; jpe@injep.fr



4.3. Różne konteksty pracy



Bez względu na to, czy nawiązujesz współpracę z innymi organizacjami, (o czym szerzej mówiliśmy w poprzednim podrozdziale), czy też działasz w pojedynkę, jako pracownik młodzieżowy, możesz pełnić wiele różnych ról i funkcji. Ponadto osoby pracujące z młodymi ludźmi o mniejszych szansach mogą działać w wielu różnych kontekstach, począwszy od zobowiązań długoterminowych na krótkoterminowym zaangażowaniu skończywszy. Każde z tych rozwiązań posiada swoje plusy i minusy. Co więcej, mogą się one uzupełniać. Pracownicy młodzieżowi starający się pracować w sposób integracyjny muszą być jednak świadomi własnej roli i konsekwencji stylu pracy, który wybierają.

Konteksty pracy obejmują:

Interwencje krótkoterminowe	Zobowiązania długoterminowe
<p>Skierowane są do konkretnych młodych ludzi, których problemy lub sytuacje zwróciły uwagę zainteresowanych nimi władz.</p> <p>Podejmowane są przez profesjonalistów z sektora społecznego (pracowników społecznych, członków władz szkolnych lub mentorów, kuratorów sądowych).</p> <p>Często są wynikiem kryzysu w życiu młodego człowieka.</p> <p>Gdy kryzys zostanie zażegnany, mogą się nagle skończyć.</p> <p>Młody człowiek może mieć niewielki wybór rodzaju interwencji.</p> <p>Chociaż często są niezbędne i ważne, interwencje i ludzie kojarzeni z nimi mogą budzić wrogość lub podejrzliwość młodych ludzi.</p>	<p>Swym zasięgiem obejmują daną wspólnotę, są prowadzone lokalnie przez lokalny personel (kluby młodzieżowe, długoterminowe inicjatywy lub programy wspólnotowe, lokalnych wolontariuszy lub profesjonalistów, którzy mieszkają i pracują na danym obszarze od wielu lat, itd.).</p> <p>Zwykle mają charakter nieprofesjonalny lub wolontariacki.</p> <p>Są otwarte na wszystkich młodych ludzi, ale czasami skierowane do młodych ludzi o mniejszych szansach.</p> <p>Są nieobowiązkowe.</p> <p>Istnieje duże prawdopodobieństwo, że zostaną uznane za „własne” przez młodych ludzi biorących w nich udział.</p> <p>Oferują możliwości i wsparcie młodym ludziom przez długi okres.</p> <p>Są budowane na silnych związkach, bazują na wzajemnym zaufaniu i szacunku personelu do młodych ludzi i vice-versa.</p>

Budowanie udanych relacji w pracy na najniższym poziomie organizacji nigdy nie jest łatwe. Należy zawsze dokładać starań w celu zapewnienia, aby współpraca zawsze był korzystna dla wszystkich stron i miała na uwadze dobro młodych ludzi (zob. poprzednie podrozdziały w 4. *Młodzi ludzie w różnych kontekstach*).

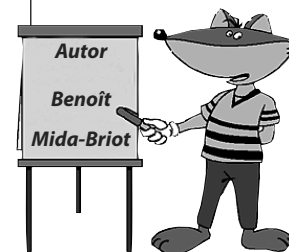
5. Edukacja nieformalna jako narzędzie integracji



Integracja społeczna

Ludzie nigdy nie przestają się uczyć i rozwijać. Uczymy się różnych rzeczy w różnych momentach i różnych sferach życia. Uczymy się wiele w szkole, ale nie powinniśmy zaniedbywać możliwości uczenia się poza środowiskiem szkolnym. Wszystkie doświadczenia edukacyjne w naszym życiu przyczyniają się do naszego rozwoju osobistego i prowadzą do lepszego zrozumienia środowiska, w którym żyjemy, co z kolei umożliwia nam pełny udział w społeczeństwie.

Formalny system edukacji (szkoły, uniwersytety, szkolenia zawodowe) ma na celu dostarczenie młodym ludziom podstawowej wiedzy, którą mogą wykorzystać w integracji społecznej. Niestety w wielu wypadkach formalny system edukacji z różnych powodów nie zaspokaja wszystkich potrzeb edukacyjnych młodych ludzi. Dlatego też dostępne powinny być inne źródła rozwoju osobistego. Jednym z nich może być edukacja nieformalna, szczególnie, chociaż nie tylko, dla młodych ludzi o mniejszych szansach. Niniejszy rozdział przedstawia różne sposoby uczenia się, porównuje je i rozważa, dlaczego i w jaki sposób nieformalna edukacja powinna stać się „drugą szansą” dla twojej grupy docelowej.



5.1. Edukacja nieformalna i formalna, szkolenie zawodowe

W Europie większość ludzi ma za sobą jakąś formę nauki szkolnej. Ta formalna edukacja szkolna często oparta jest na „pionowej” relacji pomiędzy uczniem/studentem a nauczycielem: posiadacz wiedzy (nauczyciel) i odbiorca (uczeń). Nauczyciel głównie dostarcza wiedzę studentowi w formie kursów i programów nauczania. Po zakończeniu edukacji wydaje się pisemne świadectwo potwierdzające nabycie wiedzy przez ucznia zgodnie z oficjalnymi kryteriami. Takie certyfikaty i dyplomy są często niezbędnym kluczem otwierającym drzwi do rynku pracy.

Dyplomy akademickie głównie dokumentują nabycie wiedzy akademickiej. Szkolenie zawodowe niesie oprócz wiedzy ogólnej więcej treści praktycznych. Daje uczniowi kwalifikacje, które można wykorzystać bezpośrednio na rynku pracy. Zwykle częścią szkolenia zawodowego są praktyki. Praktykanci uczą się zawodu na najniższym poziomie w środowisku zawodowym pod okiem mentora. Po zakończeniu procesu nauczania również wydaje się certyfikat. Szkolenie zawodowe trwa często krócej niż studia formalne i ma na celu szybkie zdobycie praktycznych umiejętności zawodowych. Relacja pomiędzy nauczycielem a uczniem wciąż pozostaje pionowa - nauczyciel przekazuje umiejętności uczniowi.

Edukację nieformalną można określić mianem „nauki poprzez praktykę”. Metodologia polega na interakcji pomiędzy uczniami i konkretnymi sytuacjami, których doświadczają. Zwykle nie ma nauczycieli ani wykładowców dostarczających wiedzy ex-cathedra, a uczniowie i facylitatorzy razem dostarczają sobie nawzajem wiedzy i umiejętności w relacji poziomej. Edukator lub facylitator może być bardziej lub mniej aktywny w organizowaniu uczniowi doświadczeń edukacyjnych. Taka sytuacja ma miejsce podczas pracy z młodzieżą. Możliwa jest maksymalizacja korzyści płynących z edukacji nieformalnej poprzez wykorzystanie różnych metod, takich jak edukacja rówieśnicza, praca nad projektem, projekty mobilne, i inne. Uczniowie znajdują się w centrum własnego procesu edukacyjnego, a pracownicy młodzieżowi wspierają ich w tym procesie. Niestety, obecnie rzadko wydaje się certyfikaty kompetencji nabytych przez uczniów w procesie edukacji nieformalnej.

Czasami myli się edukację nieformalną i incydentalną. Uważamy, że edukacja incydentalna jest spontaniczna, ma miejsce w codziennym życiu, a edukacja nieformalna jest zaplanowana i przemyślana przez facylitatora, trenera lub pracownika młodzieżowego, który również wspiera młodego człowieka w czasie całego procesu edukacyjnego.



	Edukacja formalna: studia akademickie	Edukacja formalna: szkolenie zawodowe	Edukacja nieformalna
Stosowane metody nauczania	Kursy, na których ma miejsce głównie relacja pionowa pomiędzy posiadaczem wiedzy a uczniami.	Relacja pionowa tak jak w wypadku studiów akademickich. Kursy mogą przeplatać się z praktyką. W czasie praktyki może pojawić się mentoring.	Interaktywna relacja pomiędzy uczniami i ich środowiskiem – „Uczenie się poprzez praktykę”. Często wykorzystuje się edukację rówieśniczą i mentoring.
Treść	Głównie ogólna. Określona przez władze edukacyjne.	Nastawiona na umiejętności praktyczne. Określona przez władze edukacyjne.	Wybierana przez ucznia. Żadnej formuły oprócz nabycia konkretnych doświadczeń.
Certyfikat	Zwykle wydawany na zakończenie kursu i uzależniony od pozytywnej weryfikacji wiedzy. Ustalany zgodnie z kryteriami zdefiniowanymi przez władze edukacyjne.	Zwykle wydawany pod koniec szkolenia i uzależniony od pozytywnej weryfikacji wiedzy i praktyki. Ustalony zgodnie z kryteriami zdefiniowanymi przez władze edukacyjne.	Obecnie brak certyfikatu, ale może się zaliczać do studiów uniwersyteckich (np. w Finlandii).
Czas trwania	Zwykle: Od wieku 6 do 18 lat: szkolnictwo podstawowe i średnie; Powyżej 18 lat: do 10 lat studiów (uniwersytet).	Zwykle krótki: Rozpoczyna się w niektórych krajach w wieku 14 lat i trwa do 4 lat w czasie szkoły średniej; 2 lub 3 lata po studiach uniwersyteckich.	Edukacja przez całe życie.
Plusy	Obowiązkowa dla wszystkich (zwykle do 16 roku życia); dostarcza podstawowej wiedzy. Często prawie bezpłatna w sektorze publicznym. Zaświadczenie w formie oficjalnych dyplomów akademickich.	Krótką, zapewnia umiejętności praktyczne, które można wykorzystać bezpośrednio na rynku pracy. Certyfikacja w formie dyplomów szkolenia zawodowego.	Dostępna we wszystkich momentach życia. „Druga szansa” dla młodych ludzi o mniejszych szansach.
Minusy	Dyplomy akademickie mogą mieć charakter ogólny, wymagane mogą być dalsze specjalistyczne studia lub szkolenie. Nie dostosowane do wszystkich. Nie uznawane na terenie całej Europy (trudności z przeniesieniem wartości dyplomu za granicę).	Często nie wybierane przez młodych ludzi, ale narzucone z góry w czasie studiów. Potrzeby rynku pracy mogą się zmieniać sprawiając, że kwalifikacje stają się bezużyteczne. Nie uznawane na terenie całej Europy (trudności w uznaniu wartości kwalifikacji za granicą).	Brak formalnego uznania.



5.2. Praca z młodymi ludźmi o mniejszych szansach

Praktyka – konkretny przykład

Djilali wychowywał się w „trudnej” dzielnicy Tuluzi, miasta na południu Francji, wśród młodzieży o mniejszych szansach. Dyskryminacja, przemoc, narkomania, słabe wyniki w nauce, problemy w relacjach z rodzicami, policją i sąsiadami to kłopoty dobrze znane i często doświadczane przez młodych ludzi w mieście. Djilali chciał włączyć się w życie społeczności i stworzyć interesujące zajęcia. W ramach „Inicjatyw Grupowych” założył stowarzyszenie „Sport i rozrywka”, które pozwoliło młodym mieszkańcom miasta zrealizować projekt. Djilali następnie zmobilizował siedmiu młodych ludzi, by razem wystawili sztukę teatralną zatytułowaną „Les ombres de la cité”, która opowiadałaby o problemach młodych ludzi żyjących na obszarach zaniedbanych. W ramach realizacji projektu udało się wystawić dziesięć spektakli w szkołach, uniwersytetach i innych posiadających niezbędną infrastrukturę miejscach na terenie całego kraju. Projekt, który udało się doprowadzić do końca dzięki Djilali i jego zespołowi wzbudził publiczne zainteresowanie i zapoczątkował szkolenia zawodowe. Najbardziej wytrwali uczestnicy odbywają szkolenia w celu uzyskania kwalifikacji nauczycielskich. Dzisiaj wszyscy biorą aktywny udział w życiu społeczności.

Mimo że począwszy od drugiej połowy dwudziestego wieku instytucje edukacji formalnej w Europie dokładają wysiłków w celu poprawy równowagi pomiędzy teorią a praktyką w szkołach, różnic określonych powyżej wciąż nie udało się zniwelować. W celu dostosowania sposobów nauczania do potrzeb i oczekiwań uczniów podjęto pewne inicjatywy. Zalicza się do nich na przykład teoria „zróżnicowanych podejść do uczenia się” Philippe’a Meirieu. Inicjatywy tego typu są jednak nadal rzadkie. Dlatego też wielu młodych ludzi porzuca formalną edukację bez ukończenia studiów lub zdobycia kwalifikacji.

Młodzi ludzie, którzy wcześniej porzucili szkołę lub którzy znajdują się w trudnej sytuacji mogliby skorzystać z edukacji nieformalnej jako drugiej szansy, która mogłaby mieć silny wpływ na ich życie. To podejście edukacyjne powinno zostać dobrze przemyślane, przygotowane i wdrożone przy aktywnym udziale samych młodych ludzi. Ponadto, jego zastosowanie musi być spójne z życiem młodych ludzi; powinno uwzględniać ich przeszłość, a wyniki tych działań powinny prowadzić do kolejnego kroku na drodze do integracji społecznej.

Nieformalna edukacja powinna zapewnić wsparcie młodym ludziom o mniejszych szansach w realizacji własnych projektów krok po kroku (jak zobaczymy w 6.2. *Podejście krok po kroku*). Gdy są oni, zgodnie z definicją edukacji nieformalnej, w centrum działalności edukacyjnej, czują się zaangażowani, realizują równolegle swoje zainteresowania, znajdują silną motywację, nabierają pewności siebie i w wyniku tego rozwijają swoje zdolności i umiejętności w praktyce. Jednakże edukacja nieformalna jest tylko wtedy skuteczna, gdy jest właściwie realizowana i monitorowana. Nie dzieje się to z dnia na dzień, ale wymaga czasu. Trzeba się poznać i zbudować relację opartą na zaufaniu (zob. 6.3. *Budowanie zaufania*) z wykorzystaniem metod dostosowanych do konkretnych wymagań. Pomocne może okazać się nawet nawiązanie stosunków z osobami, którzy znają już młodych ludzi lub pracowali z nimi w przeszłości (zob. 4.1. *Młodzi ludzie w swoich wspólnotach* oraz 4.2. *Nawiązywanie partnerskich stosunków*).

Innym ciekawym aspektem zastosowania edukacji nieformalnej jest fakt, że młodzi ludzie mogą stać się następnie „bardziej doświadczonymi rówieśnikami” dla swoich kolegów oraz motywować i wspierać ich w relacji poziomej. Jest to tak zwana edukacja rówieśnicza, w której młodzi ludzie dzielą się doświadczeniami i zapewniają wsparcie innym w konkretnych sytuacjach (zob. 7.1. *Edukacja rówieśnicza*).

Edukacja nieformalna powinna być narzędziem integracji dla wszystkich, szczególnie tych, którym nie poszczęściło się w formalnym systemie edukacji. Jednakże pracownicy młodzieżowi lub pracownicy opieki społecznej powinni być świadomi, że ich działanie będzie realizowane jako etap większej całości i dlatego nie powinno być celem ostatecznym. Edukacja nieformalna zakłada również spełnienie podstawowych potrzeb osób, którym ma służyć. Trudno rozpocząć pracę z młodymi ludźmi nad ich rozwojem osobistym, jeśli w tym samym czasie nie mają oni gdzie mieszkać, ani co jeść.



Dostosuj swój styl pracy do swojej grupy docelowej, wykorzystując podejście krok po kroku (zob. 6.2. *Podejście krok po kroku*) i zaplanuj konkretne sukcesy (nawet bardzo małe) na każdym etapie, w celu wytworzenia dynamiki motywacji. Sukces budzi pewność siebie i poczucie własnej wartości.

Gdy połączysz wszystkie te składniki i rozpoczniesz swoją pracę we właściwym punkcie drogi młodego człowieka, twoje działanie stanie się silnym narzędziem. Ta alternatywna edukacja może być dla młodych ludzi drugą szansą odnalezienia swojej drogi powrotnej do społeczeństwa.

Praktyka – konkretny przykład

M, 24 lata, był bezrobotny. Przerwał szkołę w wieku 16 lat. Pochodził z rozbitej rodziny i miał ciągłe problemy z policją z powodu narkotyków. Zaopiekowało się nim stowarzyszenie zajmujące się pracą społeczną. Zaproponowano mu, aby starał się o przyjęcie do Wolontariatu Europejskiego. M tak właśnie zrobił. Projekt został zatwierdzony i M wyjechał za granicę na 4 miesiące, pracując przy organizacji alternatywnych wycieczek turystycznych dla młodzieży. W ramach projektu M nauczył się wielu nowych rzeczy, nie tylko praktycznego zarządzania wycieczkami, ale również mówienia w obcym języku, sposobów spędzania czasu i pracy z niekiedy trudną młodzieżą, itd. Po czterech miesiącach M zdecydował się rozpocząć szkolenie zawodowe, aby pracować w sektorze turystycznym.

M skorzystał ze specjalnego programu edukacji nieformalnej umożliwiającego powrót do normalnego życia. Dzięki wsparciu pracowników socjalnych (w obu krajach) M zdołał ponownie wziąć na siebie odpowiedzialność i poczuć się potrzebny w społeczeństwie. Praktyczne umiejętności, które nabył (rozbijanie namiotów, gotowanie, itd.) to nie wszystko, czego się nauczył. Dużą korzyścią był też kontakt z ludźmi i nowe doświadczenia, które w efekcie doprowadziły do zdobycia nowego zawodu i pracy w sektorze turystycznym. Co ciekawe, pozytywne doświadczenie w nieformalnym otoczeniu rozbudziło w nim chęć i motywację do powrotu do formalnego szkolnictwa w celu zdobycia kwalifikacji. Pracownicy młodzieżowi mają więc wiele do zrobienia i mogą z nadzieją spoglądać w przyszłość.

6. Integracyjna praca z młodzieżą w praktyce



Integracja społeczna

6.1. Etos

Pracując z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, pracownik młodzieżowy świadomie lub nieświadomie przestrzega pewnych zasad moralnych zwanych etosem. Ważne jest, aby w pracy tej mieć świadomość swojego etosu i jego konsekwencji. Celem niniejszego rozdziału nie jest przekonywanie pracowników młodzieżowych, które zasady moralne są lepsze, a które gorsze, ponieważ koncepcji etosu jest prawdopodobnie tyle, ile organizacji działających na polu edukacji. Jednakże ważne jest, aby pracując z młodzieżą, posiadać podobny etos, do tego jaki mają ich koledzy, partnerzy lub pracodawcy. Rozbieżność pomiędzy różnymi osobami pracującymi w tej samej dziedzinie może uniemożliwiać współpracę.

Rozważamy etos w dwóch kategoriach: etos związany z filozofią i etos związany z pracą z grupą docelową.

Etos związany z filozofią

Według Begnino Caceresa, w społeczności i pracy z młodzieżą pojawiają się dwie tendencje (celem pracy na rzecz wspólnoty jest umożliwienie ludziom uczestnictwa w społeczeństwie).

Według pierwszej koncepcji rolą wspólnoty i pracowników młodzieżowych jest, na ile to możliwe, włączanie ich grup docelowych w życie społeczne. Nie starają się oni zmieniać społeczeństwa, ale promować przystosowanie do niego ludzi. Społeczność i pracownicy młodzieżowi mają do odegrania ważną rolę w procesach integracji społecznej.

Według drugiej koncepcji wspólnota i pracownicy młodzieżowi uważani są za narzędzie transformacji społecznej. Zakłada ona, że ludzie posiadają zdolność do interakcji ze swoim środowiskiem i przekształcania go. Działania osób pracujących na rzecz wspólnoty mają na celu długoterminową transformację umysłów ludzkich, a więc również zdolności ludzi do uczestnictwa w społeczeństwie. Według tej koncepcji wspólnota i pracownicy młodzieżowi nie starają się zintegrować ludzi ze społeczeństwem, ale przyczyniają się do transformacji społeczeństwa.

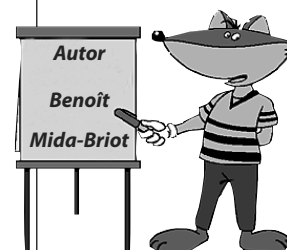
Wybór podejścia ma oczywiście konsekwencje z punktu widzenia sposobu, w jaki pracujesz z ludźmi.

Etos związany z pracą z młodymi ludźmi o mniejszych szansach

Pracownicy młodzieżowi powinni mieć świadomość etosu, który stanowi podstawę ich działalności edukacyjnej. Działania te mogą pełnić istotne funkcje takie, jak zapewnianie wsparcia i występowanie w charakterze mentora wobec młodych ludzi, z którymi pracują. Wsparcie to powinno być udzielane we właściwym czasie i nie musi stanowić podstawy do tworzenia relacji opartych na zależności, ponieważ relacje takie rodzą przeszkody na drodze do przekazania młodym ludziom poczucia siły i autonomii, a nie są dla nich źródłem wsparcia. Pracownicy młodzieżowi powinni usuwać się w cień z chwilą uzyskania niezależności przez podopiecznych. Mogą też stwarzać młodym ludziom różne możliwości, które inspirowałyby ich i wzmacniały ich wiarę w siebie oraz stanowiły zachętę do aktywnego uczestnictwa w społeczeństwie.

Pytania, które należy zadać samemu sobie

- **Moje wartości:** Jaka jest moja koncepcja społeczeństwa? Czy praca z młodzieżą jest dla mnie odpowiednim zajęciem, w którym mogę realizować swoje wartości?
- **Moja motywacja do pracy z grupą docelową:** Czy chcę integrować młodzież ze społeczeństwem, czy chcę tworzyć przestrzeń do umożliwienia im udziału w dyskusji publicznej?
- **Moja rola jako pracownika młodzieżowego:** Czy moje motywacje i działania pasują do polityki mojego pracodawcy i potrzeb młodych ludzi? Czy mam większy wpływ na młodych ludzi, niż wynika to z mojego zadania? Jak podejść do tej kwestii?
- **Jak unikać tworzenia stosunków opartych na zależności:** Czy jestem w stanie ograniczyć swoje zaangażowanie w sprawy młodych ludzi? Czy nie jestem zbyt emocjonalnie zaangażowany? Czy nawiązane przeze mnie relacje są wystarczające?





Jednym z istotnych celów pracy z młodzieżą o mniejszych szansach może być usunięcie się w cień, gdy młodzi ludzie staną się już samodzielni i włączeni do społeczeństwa na tyle, że nie będą potrzebować pomocy pracowników młodzieżowych.

6.2. Podejście krok po kroku

Jak wspomniano w rozdziale 4.3. *Różne konteksty pracy*, istnieją różne sposoby pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach. Można starać się dodać życiu młodych ludzi lekkiego dynamizmu, stosując niewielkie wyzwania lub poprowadzić młodą osobę w kierunku osiągnięcia trwalszej zmiany. W tym drugim wypadku ważne jest, aby poznać historię życia młodej osoby. Pracownicy młodzieżowi powinni poznać mechanizmy, które doprowadziły młodą osobę do izolacji społecznej; powinni zrozumieć, jak żyje ona obecnie i starać się zbudować z nią lepszą przyszłość. Pracownicy młodzieżowi mogą zdawać sobie sprawę, że krótkoterminowa praca z młodzieżą, w kontekście potrzeb młodych ludzi o mniejszych szansach, ma swoje ograniczenia. Trwała zmiana wymaga pomocy długoterminowej.

Nie można zmuszać młodych ludzi, aby nagle zmienili swoje życie. Muszą oni być gotowi do zmiany i otwarci na nią, a to wymaga zastosowania podejścia krok po kroku. W zależności od sytuacji, w jakiej znajduje się młody człowiek, możesz podejmować różne działania, aby pomóc mu w integracji ze społeczeństwem. Zanim zaczniesz pokazywać mu nowe możliwości, powinieneś poznać jego historię, stworzyć relację opartą na zaufaniu, a także zaangażować go w wybór własnej przyszłości. Te elementy mają bardzo duże znaczenie. Ważne jest też to, aby dostosować swoje podejście i działania do sposobu myślenia młodego człowieka, oferując mu udział w programach dostosowanych do jego potrzeb, uwzględniających jego oczekiwania i możliwości. Możesz zacząć od niewielkich wyzwań i na ich podstawie, krok po kroku, osiągać zamierzone cele.

W jaki sposób budować podejście krok po kroku?

Do efektywnej pracy z młodzieżą niezbędnych jest kilka ważnych składników. Zostaną one wymienione w niniejszym rozdziale.

Zasadą jest, że wszelka praca z młodymi ludźmi o mniejszych szansach powinna być oparta na zaufaniu, a nie narzucona z zewnątrz. Może to zająć kilka tygodni lub miesięcy. Jednak zaufanie jest kluczem do pracy z młodzieżą, warto więc nad nim pracować i czekać aż się pojawi.

Praca z młodzieżą powinna być oparta na rozpoznaniu oczekiwań i potrzeb młodych ludzi. Jeśli nie mają oni żadnych konkretnych życzeń lub nie wiedzą, czego pragną, pracownik młodzieżowy może pomóc im się tego dowiedzieć, proponując różnorodne zajęcia, które mogą spodobać się młodym ludziom i pomóc im odkryć własne zainteresowania.

Kiedy już możliwe stanie się wyznaczenie konkretnych celów, pracownik młodzieżowy i młody człowiek będą mogli wspólnie zastanowić się nad możliwymi sposobami ich realizacji. Tu pomocne może okazać się podejście kontraktowe (zob. 7.2).

Ponadto może okazać się niezbędne wznowienie procesu socjalizacji: młode osoby mogą mieć potrzebę opanowania sposobów komunikacji i współpracy z innymi. Przydatne może okazać się wyciągnięcie ich z codziennego środowiska, spowodowanie, że znowu zaczną funkcjonować w oderwaniu od swoich starych nawyków. Dla niektórych projekty międzynarodowe mogą być szansą zmiany sposobu życia. Oczywiście ludzie, którzy nie są przyzwyczajeni do takich międzynarodowych doświadczeń potrzebują przygotowania i stałego wsparcia w czasie trwania projektu (więcej na ten temat w pakiecie szkoleniowym *Wolontariat międzynarodowy*).



Praktyka – konkretny przykład

S, 19 lat, miał na koncie drobne przestępstwa, co było przyczyną jego częstych problemów z wydziałem ds. przestępczości nieletnich. Wydział poprosił organizację pracującą z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, wykorzystującą głównie sztukę cyrkową i zajęcia żeglarskie, aby rozpoczęła pracę z S. Organizacja zgodziła się. Po pewnym czasie organizacja ta zaproponowała S wyjazd za granicę do pracy w ramach krótkoterminowego projektu Wolontariatu Europejskiego (EVS). S spodobał się ten pomysł, ale, aby go zrealizować, musiał najpierw poświęcić miesiąc na przygotowanie. Miesiąc później, mimo że było kilka trudnych momentów, S był gotowy do podjęcia wyzwania. Przed wyjazdem za granicę w ramach projektu żeglarskiego S zawarł z pracownikiem młodzieżowym „kontrakt celów”. Pierwsze cztery miesiące nie były łatwe z powodu problemów językowych, ale, dzięki silnemu stałemu wsparciu mentorów, S udało się wytrzymać. S zaczął starać się o dwumiesięczne przedłużenie pobytu. Odegrał ważną rolę w projekcie, a później podczas festiwalu zorganizował wystawę własnych fotografii dokumentujących pracę na granicy. Po zakończeniu projektu S wrócił do domu na wakacje, ale wkrótce na stałe przeniósł się do kraju, gdzie pracował w ramach EVS i rozpoczął nowe życie.

Krótką analiza przypadku S

S, dzięki wsparciu mentorów, wykorzystał możliwość edukacji nieformalnej (Zob. 5. Edukacja nieformalna jako narzędzie integracji). Jak widać, zastosowano metodę krok po kroku, dostosowaną do oczekiwań S. Jednak sukces był możliwy również dzięki silnej potrzebie przynależności i aktywnemu zaangażowaniu samego S. Pracownik młodzieżowy zaproponował „pierwszy krok” – udział w projekcie, ale wybór dokonał sam S. Od początku uważano S za osobę odpowiedzialną, a więc kogoś, kto sam jest w stanie dokonać wyboru.

„Drugi krok” obejmował ustanowienie okresu próbnego przed rozpoczęciem „przyjemnej” części projektu (wyjazdu za granicę). S musiał potwierdzić swój wybór. Po pozytywnej ocenie okresu przygotowawczego, omówiono kolejny „ekscytujący” etap, w wyniku czego podpisano „kontrakt celów” określający prawa i obowiązki stron oraz dalsze etapy projektu i terminy regularnych spotkań oceniających.

W czasie pobytu za granicą mentorzy EVS dawali S wsparcie, dzięki któremu udział w projekcie stał się dla S pozytywnym doświadczeniem. Zdarzały się również chwile zastanowienia, jakie kroki podjąć po zakończeniu projektu EVS. W końcowej fazie projektu, zorganizowana przez S wystawa własnych fotografii w czasie festiwalu zyskała uznanie. Doświadczenie to wzmocniło jego pewność siebie i poczucie własnej wartości (zob. 6.4. Budowanie poczucia własnej wartości), pomogło też rozwinąć umiejętności zarządzania projektem.

Oferta EVS nadeszła w odpowiednim momencie w życiu S, czyli wtedy gdy chciał on podjąć wyzwanie. Przed rozpoczęciem projektu S poszukiwał sytuacji, w których mógłby otrzymać drugą szansę i zmienić swoje życie. Dzięki współpracy między wydziałem ds. przestępczości nieletnich a organizacjami, S mógł skorzystać z europejskiego projektu mobilności. Projekt ten dobrze pasował do jego potrzeb i oczekiwań, stał się więc ważnym narzędziem rozwoju osobistego. S zyskał pewność siebie, wzrosło jego poczucie własnej wartości i stopniowo, krok po kroku, zaczął przyjmować na siebie coraz większą odpowiedzialność.



6.3. Budowanie zaufania

Ufaj ludziom, a będą oni uczciwi wobec ciebie; bądź wobec nich szczodry, a oni będą szczodrzy wobec ciebie. *Ralf Waldo Emerson (1803 - 1882)*

Kochaj wszystkich, ufaj niektórym. Nie krzywdź nikogo. *William Shakespeare (1564 - 1616)*

Zaufanie oraz bezpieczeństwo i pewność z nim związane są bardzo ważne dla nas samych i naszych relacji z innymi. Pragniemy ufać naszej rodzinie, naszym przyjaciołom, nauczycielom i przywódcom. Zaufanie kojarzy się z pewnością, przewidywalnością i bezpieczeństwem. Bez niego świat jest niepewnym, albo wręcz niebezpiecznym miejscem, gdzie najlepszą strategią przetrwania jest: nie wierzyć nikomu, polegać wyłącznie na sobie i dbać tylko o własny interes.

„Nie wierz ani jednemu jego słowu”, „Jej nie można ufać” – to jedne z najbardziej potępiających uwag, jakie można o kimś wypowiedzieć. Bez względu na to, czy chodzi o przypadek opisany w literaturze, głośny proces, przerażoną nastolatkę, której najlepsza przyjaciółka właśnie wygadała coś, co obiecywała utrzymać w tajemnicy czy emeryta pozbawionego oszczędności przez nieuczciwego doradcę, zdrada i jej rezultat – zniszczenie zaufania – jest uznawana za jedno z największych okrucieństw, jakie jeden człowiek może wyrządzić drugiemu.

Zaufanie komuś oznacza odsłonięcie swoich najczulszych miejsc, a jeśli kiedykolwiek doświadczyłeś odrzucenia lub zdrady, tak jak wielu młodych ludzi, dlaczego miałbyś się znowu odsłaniać? Młodzi ludzie skrzywdzeni emocjonalnie lub fizycznie, szczególnie, jeśli krzywda ta została wyrządzona przez osobę, której ufali, mogą uznać, że łatwiej i bezpieczniej jest nie ufać już nikomu. Niektórzy mogą przyjąć osobistą odpowiedzialność za to, co się im przytrafiło. Mogą uznać, że są niewarci niczyjej uwagi, zainteresowania i miłości, bo na to nie zasługują. Wynikająca z tego nienawiść do samego siebie i niskie poczucie własnej wartości może na zawsze rzucić cień na ich życie i przyszłe relacje z ludźmi. Również młodym ludziom, którzy byli lekceważeni lub krytykowani w nieprzyjazny sposób przez nauczyciela lub inną osobę posiadającą władzę, może być trudno uwierzyć, że ich doświadczenia w podobnej sytuacji mogłyby być bardziej pozytywne.

W każdej pracy na poziomie osobistym w różnych zawodach, często podkreśla się potrzebę budowania zaufania. Pracownik młodzieżowy – tak, jak nauczyciel i pracownik socjalny – musi budować z młodymi ludźmi stosunki oparte na zaufaniu. Wszyscy oni muszą rozpoznawać i przeciwdziałać głęboko zakorzenionym problemom, których rozwiązanie może zajmować lata, jeśli w ogóle da się je rozwiązać. Jednocześnie każdy, kto w swej pracy styka się z tą delikatną materią, powinien być świadomy możliwych konsekwencji uwolnienia czyichś emocji i zdobycia czyjegoś zaufania. Ludzie posiadający tak negatywne doświadczenia mogą przez lata pielegnować w sobie potrzebę obdarzenia kogoś zaufaniem, więc gdy już zaczną komuś ufać, mogą, przynajmniej początkowo, stać się zależni od tej osoby. Dlatego zawsze należy rozważyć konieczność skorzystania z pomocy specjalisty.

Jakie elementy są niezbędne, aby rozpocząć budowanie zaufania? Istnieją cztery dziedziny, w których, często przez własne zachowanie, można zademonstrować młodej osobie, że na świecie niekoniecznie zawsze panuje chaos, i że zaufanie, jeśli pokłada się je we właściwych osobach, może zapewnić bezpieczeństwo i komfort psychiczny.

- **Dotrzymuj obietnic słownych:** „Słuchaj słów, ale obserwuj działania”. Jeśli mówisz, że jesteś dostępny w danych godzinach, bądź dostępny. Jeśli obiecujesz, że nie zdradzisz powierzonego sekretu, dotrzymuj tajemnicy.



- **Bierz na siebie odpowiedzialność:** Ludzie, którym można ufać, biorą odpowiedzialność za swoje czyny. Pokaż, że wiesz, iż każdy popełnia błędy: przyznaj się do własnych niedostatków i unikaj przerzucania winy na innych. Bardzo łatwo jest przypisywać niepowodzenia i trudności innym, często bezimiennym „im”, którzy tak łatwo mogą być źródłem uczucia bezsilności i apatii. Pokaż, że potrafisz brać odpowiedzialność za własny los. Częścią odpowiedzialności, tak jak poczucia własnej wartości, jest liczenie się ze zdaniem innych ludzi. Pracując nad budowaniem zaufania, powinieneś pokazać młodym ludziom zarówno to, jak ufać innym, jak i to, jak samemu być osobą godną zaufania. Trzeba też uświadomić im różne związane z tym emocje – wrażliwość, strach, dyskomfort, poczucie siły, pewności, których młodzi ludzie mogli doświadczać. Rozdział 2. przedstawia praktyczne sposoby badania tych uczuć.
- **Okaz zrozumienie:** Gdy wierzysz, że inna osoba w mniejszym lub większym stopniu rozumie twoje położenie i twoje uczucia, łatwiej jej zaufać. Empatia i współczucie, właściwie i spójnie okazywane, bez manifestowania wyższości, mogą pomóc przekonać młodą osobę, że próbujesz widzieć świat, w taki sposób w jaki i ona go postrzega. Należy uznać rzeczywistość, w której młody człowiek żyje: nie jesteś jednak w stanie w pełni zrozumieć, co on czuje; ważne jest, że próbujesz.
- **Stwórz bezpieczną przestrzeń:** Ufamy tym, z którymi czujemy się bezpiecznie. Dla niektórych młodych ludzi, szczególnie dla tych o mniejszych szansach, brak poczucia bezpieczeństwa jest głównym powodem ich braku zaufania. Gdy życie wciąż cię zawodzi, a twoje oczekiwania nie są spełniane, nie jest dziwne, że każde spotkanie rodzi podejrzliwość. Poprzez empatię i komunikację pozbawioną oceniania, pracownik młodzieżowy może pomóc stworzyć bezpieczne środowisko, w którym młoda osoba jest w stanie się rozluźnić i przyjąć postawę mniej defensywną. Nikt nie obiecuje, że stanie się to z dnia na dzień – byłoby to naiwnością – ale nawet krótkie doświadczenie może dać wyobrażenie o tym, jak żyje się bez założeń, że światu i ludziom nie można ufać. Dlatego tak wiele ćwiczeń mających na celu budowanie zaufania koncentruje się na tym jak zrezygnować z kontroli, a zawierzyć bezpieczeństwo osobiste i emocjonalne innym w kontrolowanych warunkach (zob. 8. Część praktyczna – Ćwiczenia).

Oczywiście interwencje osób pracujących z młodzieżą, nie mogą zmienić życia, które przez tak długi czas było naznaczone brakiem zaufania i poczucia bezpieczeństwa. Co najwyżej, pracownik młodzieżowy pracujący z młodymi ludźmi o mniejszych szansach może próbować stworzyć młodemu człowiekowi takie otoczenie, w którym choćby przez kilka godzin można doświadczyć poczucia bezpieczeństwa. Pracownicy młodzieżowi swoim zachowaniem mogą dowieść, że sami są godni zaufania.

6.4. Budowanie poczucia własnej wartości

- Jeśli dzieci są ciągle krytykowane, uczą się potępiać.
- Jeśli dzieci żyją we wrogości, uczą się walczyć.
- Jeśli dzieci żyją w strachu, uczą się być pełne obaw.
- Jeśli dzieci żyją we wstydzie, uczą się odczuwać winę.
- Jeśli dzieci żyją w tolerancji, uczą się być cierpliwe.
- Jeśli dzieci są chwalone, uczą się pewności siebie.
- Jeśli dzieci są nagradzane, uczą się doceniać.
- Jeśli dzieci są doceniane, uczą się kochać siebie.
- Jeśli dzieci są akceptowane, uczą się znajdować miłość w świecie.

Dorothy L. Nolte



Wzrost samooceny jest prawdopodobnie jednym z najczęściej omawianych wyników pracy z młodzieżą. Jego wartość jest rzadko kwestionowana, a pomoc w „podniesieniu samooceny” jest często celem zajęć prowadzonych przez pracowników młodzieżowych. Powyższy opis doskonale pasuje do pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach. Niska samoocena jest często uważana za przyczynę wielu problemów społecznych. Niemniej jednak dowody na poparcie tych zależności przyczynowo-skutkowych są niejednoznaczne, a kwestia ta jest złożona.

Co dokładnie oznacza termin „samoocena”, który wszyscy, jak nam się wydaje, świetnie rozumiemy? Uproszczona definicja mogłaby brzmieć: „[Wysoka] samoocena to posiadanie dobrego zdania o sobie”. Jednak stosując tę definicję, można by również opisać takie cechy, jak zarozumiałość, egotyzm, arogancję, narcyzm lub poczucie wyższości (Baumeister, 1996), których przecież raczej nie popieramy.

Lepszą definicją jest ta, która obejmuje bardziej stabilne pojęcie samooceny, gdzie poczucie własnej wartości, siły i możliwości jest pozytywne i stosunkowo stałe wobec zmieniających się wydarzeń w życiu. Branden (1994) opisuje samoocenę jako „skłonność do doświadczania siebie samego jako osoby, która jest w stanie poradzić sobie z wyzwaniami życia i zasługuje na szczęście.” Inne definicje nawiązują do posiadania zdolności do podejmowania odpowiedzialności za własne czyny i odpowiedzialnego zachowania w stosunku do innych. Osiągnięcie tego wyższego poziomu samooceny związane jest z poczuciem osobistej skuteczności (własnej skuteczności) i poczuciem osobistej wartości (szacunku dla samego siebie). Ta definicja lepiej wyjaśnia, dlaczego młody człowiek wykluczony ze społeczeństwa może walczyć o poczucie własnej wartości i skuteczności w świecie, który wciąż zawodzi jego zaufanie, tworzy przeszkody na drodze do osiągnięcia celów i często przejawia wrogość wobec młodego człowieka. Wcześniej mówiliśmy o tym, że wiele potrzeb młodej osoby o mniejszych szansach nie jest zaspokajanych. Wynika to z połączenia niekorzystnych czynników, które osobie z zewnątrz trudno w pełni zrozumieć (zob. 2.2. *Kim są młodzi ludzie o mniejszych szansach?*).

Wysoka samoocena pochodzi z wnętrza, ale kluczowym elementem w jej powstawaniu jest osobiste poczucie własnej wartości wynikające z interakcji z innymi i ze środowiskiem. Młodzi ludzie o mniejszych szansach mają mniej możliwości uczestniczenia w interakcjach, które są źródłem pewności siebie, generują pozytywne informacje zwrotne i zapewniają poczucie osobistej wartości. Oczywiście nie zamierzamy sugerować, że niska samoocena jest ograniczona do pewnych typów osób – ubogie doświadczenie, słabe osiągnięcia, brak uczuć są często spotykane w całym społeczeństwie, ale w niniejszym pakiecie szkoleniowym ograniczymy się do młodych ludzi o mniejszych szansach.

Pracownicy młodzieżowi często mówią o satysfakcji odczuwanej na widok młodej osoby, stopniowo nabierającej pewności siebie, a co za tym idzie, podnoszącej swoją samoocenę. Jednakże należy być ostrożnym w wyciąganiu wniosków. Transformacja, której są świadkami będzie wynikiem wielu różnych doświadczeń w życiu młodej osoby, a także jej cech charakteru. Nie oznacza to deprecjonowania sesji lub projektu prowadzonych w bezpiecznym i pozbawionym zagrożeń środowisku, które umożliwia młodej osobie na doświadczenie sukcesu i uzasadnionej dumy z osiągnięć. Chodzi tu raczej o uznanie faktu, że po wyjściu z zajęć w ciągu kilku sekund życie młodego człowieka może na powrót stać się pasmem codziennych zmagania i frustracji. Ważne jest, żeby pracownik młodzieżowy uznał wkład tych przeszkód w skomplikowaną układankę. Musimy również ufać temu, co widzimy na własne oczy.³

Baumeister (1993) nawiązuje do krytycznego elementu zdrowej samooceny, którym jest posiadanie realistycznych i wyraźnych przekonań na własny temat. Tu pracownik młodzieżowy ma do odegrania istotną rolę – pomóc młodemu człowiekowi w ukształtowaniu obrazu samego siebie i świata, w którym żyje, w znaczących i stanowiących wyzwanie, ale realistycznych granicach.

Branden opisuje samoocenę w kategoriach „zaufania do sprawności naszego umysłu, naszej umiejętności myślenia. Rozszerzając tę definicję, jest to zaufanie do własnej zdolności uczenia się, dokonywania właściwych wyborów, podejmowania właściwych decyzji i skutecznego reagowania na zmianę. Jest to również poczucie, że sukces, osiągnięcia, spełnienie, szczęście są dla nas właściwe i naturalne. Wartość takiej pewności z punktu widzenia przetrwania jest oczywista, tak samo jak oczywiste jest to, że brak pewności siebie oznacza brak poczucia bezpieczeństwa.” Sposoby, w jakie praca z młodzieżą, szczególnie z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, może pomagać w rozwinięciu pewności siebie, są integralnie związane z zaistnieniem i budowaniem zaufania, co dokładniej omówiono w następnym rozdziale.

³ Wśród badaczy zdania są podzielone, na ile dokładnie samoocena i jej skutki powinny być interpretowane w pracy z młodzieżą. Nowe spojrzenie na tę kwestię przedstawia artykuł PJ White w magazynie *Young People Now* (nr 162, październik 2002), opublikowanym przez Narodową Agencję Programu Młodzież w Wielkiej Brytanii.
<http://www.nya.org.uk>



Podstawowe elementy samooceny

- Bezwarunkowa akceptacja samego siebie
- Poczucie własnych możliwości
- Poczucie celu
- Asertywność
- Poczucie spełnienia
- Poczucie odpowiedzialności
- Poczucie bezpieczeństwa
- Poczucie przynależności
- Poczucie spójności przekonań

7. Wybrane koncepcje



Integracja społeczna

7.1. Edukacja rówieśnicza

Każdy zna historię ojca, który pewnego dnia, wymieniwszy z żoną znaczące spojrzenie, prosi swojego dwunastoletniego syna, aby wybrał się z nim na spacer w celu odbycia „małej pogawędki”. Na spacerze ojciec niezgrabnie zaczyna sztuczną rozmowę o dziewczętach z klasy syna, a następnie poważnie oświadcza, że już czas, aby syn dowiedział się, skąd się biorą dzieci. W tym momencie znudzony syn odpowiada, że „już wie wszystko o p...” od kolegów, z ich czasopism i kawałów, i pyta, czy może już wracać pograć w piłkę.



Bez względu na to, czy sytuacja opisana powyżej wydarzyła się naprawdę, czy nie, wymiana informacji dotyczących edukacji seksualnej pomiędzy chłopcem a jego kolegami stanowi przykład edukacji rówieśniczej. Kirstie Lilley (2001) wyróżnia trzy rodzaje edukacji rówieśniczej:

- Mimowolna edukacja rówieśnicza, taka jak ta, o której mowa w powyższej historyjce, gdy młodzi ludzie po prostu przekazują informacje na tematy ich interesujące bez odpowiedniego przeszkolenia i polecenia;
- Formalna edukacja rówieśnicza, kiedy młodym ludziom po prostu mówi się, aby przekazali pewną informację, na której treść mają niewielki wpływ;
- Trzeci typ edukacji rówieśniczej, który będzie omówiony w niniejszym opracowaniu, ma miejsce, gdy młodzi ludzie szkoli się w samodzielnym opracowywaniu programu mającego na celu przekazanie pewnych informacji rówieśnikom.

Edukacja rówieśnicza jest korzystna dla wszystkich zaangażowanych stron. Edukatorzy nabywają pewności siebie, wzrasta ich samoocena oraz zdobywają wiele nowych umiejętności (zob. 6.4. *Budowanie poczucia własnej wartości*). Ich koledzy otrzymują cenne informacje w ciekawej formie od kogoś, kogo znają i komu ufają. Dzięki edukacji rówieśniczej pracownik młodzieżowy jest w stanie dotrzeć do większej liczby osób, ponieważ młodzi ludzie, którym przekaże wiedzę, sami stają się edukatorami i przekazują ją dalej swoim rówieśnikom.

Praktyka – konkretny przykład

W Estonii grupa 23 młodych ludzi, którzy poznali się w szkole średniej lub na pierwszym roku studiów, wdrożyła kilka projektów edukacji rówieśniczej. Większość z tych projektów dotyczyła zapobiegania narkomanii, praw dzieci, umiejętności społecznych i edukacji. W roku 2002 nacisk przesunięto na umiejętności społeczne i programy poświęcone kwestii praw dzieci. Głównymi grupami, dla których przeznaczone było szkolenie, były dzieci z sierocińców i inne dzieci znajdujące się w trudnej sytuacji. W ramach „Inicjatyw Grupowych” (Akcja 3) programu MŁODZIEŻ, zaplanowano zorganizowanie szkolenia z umiejętności społecznych dla 20 osób (dzieci i młodzieży), które miały 9-17 lat i pochodziły z sierocińców. Celem projektów było zapobieżenie narkomanii wśród dzieci w sierocińcach, rozwijanie ich umiejętności społecznych oraz nauczenie i zmotywowanie ich do prowadzenia własnych projektów. Najpierw opracowano materiały (odpowiednie ulotki, płyty CD) do celów szkoleniowych. Podczas wszystkich działań inicjatorzy projektu zawsze angażowali w prace przygotowawcze osoby z grupy docelowej, a sami zajmowali się główną częścią projektów. Dzięki takiemu podziałowi pracy, udawało się osiągnąć większą efektywność. Po zakończeniu przygotowań we wrześniu 2002 rozpoczęły się szkolenia.



Edukacja rówieśnicza – dlaczego jest skuteczna?

- Młodzi ludzie chętniej przyjmują informacje od swoich rówieśników niż od dorosłych. Zwłaszcza młodzi ludzie, którzy wychowali się w trudnych warunkach i często doznawali rozczarowań od dorosłych w swoim otoczeniu, mogą zachowywać się podejrzliwie.
- Młodzi ludzie prawdopodobnie chętniej powiedzą szczerze, co czują lub myślą swoim rówieśnikom, niż starszej osobie, której oceny będą się obawiać.
- Często łatwiej jest zadawać pytania i dyskutować na różne tematy z rówieśnikami.
- Młodzi ludzie silniej identyfikują się z ludźmi w swoim wieku, a informacje uzyskiwane od rówieśników mogą się im wydawać bardziej wiarygodne.
- Edukatorzy znają język, którym należy się zwracać do swoich rówieśników.
- Edukatorzy mogą wybrać własny sposób omawiania tematów i decydować, które kwestie poruszyć, dzięki czemu biorą oni większą odpowiedzialność za to, co robią.

W większości wypadków podejście do grupy młodych ludzi i zapytanie „Cześć, chcecie być edukatorami rówieśniczymi?” nie odniesie pożądanego skutku. Propozycja zostania edukatorem może jednak paść na koniec zajęć, w których uczestniczyła grupa młodych ludzi. Podczas oceny dobrze jest zapytać, co zrobiliby inaczej, gdyby sami mieli prowadzić warsztat, projekt lub zajęcia. W czasie zajęć pracownik młodzieżowy może nawet zachęcać młodych ludzi do szukania rozwiązań i przejęcia inicjatywy, o ile pozostaje to w zasięgu ich możliwości.

Istnieje kilka podręczników poświęconych prowadzeniu projektów edukacji rówieśniczej, które można znaleźć w bibliografii. Jednakże, ponieważ większość programów edukacji rówieśniczej skupia się na potencjalnych edukatorach rówieśniczych, którzy zetknęli się już z pracą młodzieżową oraz na młodych ludziach, którzy biorą udział w warsztatach prowadzonych przez edukatorów rówieśniczych w formalnym otoczeniu, warto zwrócić uwagę na pewne dodatkowe czynniki, mające wpływ na edukatorów rówieśniczych i ich uczniów pochodzących z trudnych środowisk.

Rola mentora w procesie edukacji rówieśniczej

Mentor pracujący z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, którzy chcieliby stać się edukatorami rówieśniczymi powinien działać ostrożnie, aby nie stracić ich zaufania (Zob. 6.3. *Budowanie zaufania*). Pewne osoby mogą mieć większe trudności w planowaniu i mogą być bardziej skłonne do rezygnacji, gdy coś się nie udaje. Musisz więc częściej ich stymulować i motywować niż to jest konieczne w wypadku młodych ludzi emanujących pewnością siebie i wysoką samooceną. (zob. również 6.4. *Budowanie poczucia własnej wartości*). Oznacza to, że musisz być punktualny i planować spotkania z młodymi ludźmi. Nieprzewidywalność pracownika młodzieżowego, jak zauważa Ascher (1988), „niszczy relacje i pogłębia brak zaufania”. Oprócz dawania im wsparcia będziesz musiał poświęcić dodatkowy czas na dostosowanie metodologii, aby korzystanie z niej nie sprawiło młodym ludziom trudności. Ponieważ to oni będą decydować o tym, jaką treść przekażą swoim rówieśnikom, powinni sami dokładnie zapoznać się z zakresem omawianego materiału. Jeśli wymagać to będzie od nich żmudnej lektury, studiowania lub zadań typu szkolnego, mogą szybko zrezygnować, niszcząc pieczołowicie budowaną przez siebie relację. Ponadto, jeśli treści, które przekazują edukatorzy rówieśniczy nie będą jasne dla nich samych, mogą zostać przekazane w formie niekompletnej lub niepoprawnej, co oczywiście przysporzy ci problemów.

Kluczowe znaczenie ma fakt, że młodzi ludzie sami wymyślają, opracowują i przedstawiają program. Jednakże to pracownik młodzieżowy dostarcza jasnego schematu, który edukatorzy wypełniają treścią. Schemat taki może pomóc nadać spotkaniom, zarówno przygotowawczym, jak i warsztatowym, zgrabny kształt. Każde spotkanie powinno być poświęcone jednemu tematowi dostosowanemu poziomem trudności do możliwości młodych ludzi. Temat powinien być na tyle ambitny, aby spotkanie nie było nudne, ale nie może być także zbyt trudny. Organizując spotkania przygotowawcze i warsztaty kształcenia rówieśniczego, należy również pamiętać o barierach, jakie mogą ograniczać młodych ludzi (zob. 3.1. *Przeszkody*).

Pewne jest, że dzięki właściwemu przygotowaniu i wsparciu, edukacja rówieśnicza może przynieść wyniki, których standardowa praca z młodzieżą nie jest w stanie zapewnić. Ponadto, bardzo korzystne mogą okazać się wymiana informacji na temat edukacji rówieśniczej i wsparcie okazane edukatorom rówieśniczym przez innych pracowników młodzieżowych (zob. 4.2. *Nawiązywanie partnerskich stosunków*). Młodzi edukatorzy z różnych organizacji i różnych środowisk mogą się spotkać i opowiedzieć sobie o swoich doświadczeniach, wzajemnie się kształcąc.



Praktyka – konkretny przykład

Program edukacji rówieśniczej Care 2 Share (Brighton, Wielka Brytania) oferuje wiele ścieżek kształcenia młodym ludziom w wieku 16-25 lat mającym różne zdolności. Zbliża do siebie osoby prowadzące zajęcia – z których większość jest zainteresowana pracą z młodzieżą lub nauczaniem – z „uczestnikami” – młodymi ludźmi, którzy z różnych powodów zrezygnowali z edukacji formalnej.

Prowadzący uczestniczą w programie szkoleniowym poświęconym edukacji rówieśniczej, także w szkoleniu stacjonarnym. Pomagają oni jednemu lub kilku uczestnikom w pracy nad wyznaczonymi celami nauczania: podstawowej umiejętności pisania i czytania, liczenia i podstawowych sprawności. Projekt zachęca wszystkich młodych ludzi do wytyczania własnych ścieżek kształcenia i wspiera ich w odnajdywaniu drogi do bardziej formalnej nauki lub zatrudnienia. W latach 2002-2003 organizatorzy projektu zaplanowali pomoc dla połowy uczestników w uzyskaniu urzędowego poświadczenia zdobytych umiejętności. Płatny personel monitoruje postępy zarówno prowadzących jak i uczestników.

Uczestnicy projektu wspólnie prowadzą bar z przekąskami w młodzieżowym domu kultury, gdzie mieści się program C2S, uczą się w ten sposób zarządzania projektem, sporządzania budżetu i kontroli wydatków, dokonywania zakupów, obsługi klienta oraz gastronomii. Młodzi ludzie są w dużym stopniu odpowiedzialni za projekt, zmienili wystrój baru i pracowni komputerowej w domu kultury, sami sporządzają budżet i prowadzą księgowość oraz organizują regularne spotkania zespołu w celu oceny realizacji projektu.

7.2. Podejście kontraktowe

Podejście kontraktowe jest dodatkową metodą, którą mogą wykorzystywać pracownicy młodzieżowi w pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach. Pracownik młodzieżowy oraz młody człowiek wspólnie wyznaczają cele pożądanej zmiany (właściwe zachowanie w szkole lub klubie młodzieżowym, ograniczenie spożycia narkotyków, poszukiwanie pracy, itd.) i razem opracowują konkretne kroki i wytyczne, prowadzące do osiągnięcia tych celów. Ustalają oni listę celów, które są następnie realizowane, jak kontrakt (obie strony mogą go nawet podpisać). Wykonanie kontraktu jest ciągle monitorowane i podlega ocenie w regularnych odstępach czasu (lub w chwili, gdy kontrakt zostaje naruszony) przez młodego człowieka i pracownika młodzieżowego.

Podejście kontraktowe polega na zwiększaniu zaangażowania w oraz budowaniu wzajemnego zaufania. Obie strony (pracownik młodzieżowy i młody człowiek) są równymi partnerami w realizacji umowy i podejmują odpowiedzialność za zadania, które mają być wykonane, uzyskując prawa i przyjmując obowiązki wynikające z umowy. Podejście kontraktowe można wykorzystywać w ramach konkretnego projektu lub w codziennym życiu, w indywidualnej pracy z młodym człowiekiem lub z grupami.

Poniżej znajduje się opis tzw. pedagogiki kontraktu w indywidualnej pracy z młodym człowiekiem. Zakłada się, że pracownik młodzieżowy zna danego człowieka już od pewnego czasu.



Podejście kontraktowe jest narzędziem opartym na

- Relacji zaufania pomiędzy pracownikiem młodzieżowym a młodym człowiekiem;
- Dążeniu do stopniowego nabywania doświadczeń na bazie sukcesów a nie porażek;
- Umowie dotyczącej wdrożenia projektu dostosowanego do potrzeb, oczekiwań i możliwości młodego człowieka;
- Zobowiązaniu partnerów do osiągnięcia wspólnych celów;
- Precyzyjnym określeniu ról, zadań, praw i obowiązków każdego z partnerów;
- Uznaniu młodego człowieka za odpowiedzialnego partnera zdolnego do dokonywania wyborów, nawiązywania stosunków partnerskich, przestrzegania umowy oraz konsekwencji w działaniu.

Podejście kontraktowe jest narzędziem, a nie celem samym w sobie.



Kiedy stosować podejście kontraktowe?

Moment zastosowania tego narzędzia uzależniony jest od młodych ludzi, z którymi pracujesz i od sytuacji, w której się znajdują. Do pracownika młodzieżowego należy decyzja, czy młoda osoba może podołać temu wyzwaniu. Przed zawarciem umowy młodzi ludzie powinni wykazać dostateczne zainteresowanie danym projektem lub zmianą pewnego stanu rzeczy w swoim życiu: powinni chcieć zaangażować się przez dłuższy czas. Przedstawiając wyzwania projektu młodym ludziom, pracownik młodzieżowy nie powinien zachowywać się zbyt oficjalnie ani protekcyjnie. Kontrakt określa bezpieczne ramy i jasny podział obowiązków (zarówno pracownika młodzieżowego, jak i młodego człowieka) prowadzących do osiągnięcia wyznaczonych celów.

Co powinno być treścią kontraktu?

Treść kontraktu powinna być określona i uzgodniona wspólnie z młodym człowiekiem. Kontrakt dotyczy przeważnie konkretnego projektu i jest ograniczony w czasie. Kontrakt powinien nakładać pewne nowe obowiązki na młodą osobę i określać zakres pomocy, której może udzielić pracownik młodzieżowy. Ważne jest, aby obie strony miały realistyczną wizję tego, co można osiągnąć. Kontrakt powinien być dostosowany do potrzeb konkretnej młodej osoby i opierać się na indywidualnej pracy z nią. Nie wolno dopuścić do tego, aby zawarcie kontraktu stało się dla młodej osoby ograniczeniem.

Zalecenia

- Młoda osoba musi uczestniczyć w określaniu warunków kontraktu: należy wyznaczyć realistyczne cele.
- Cele ogólne powinny być podzielone na cele pośrednie, aby umożliwić osiągnięcie małych sukcesów na drodze do głównego celu.
- Należy zachęcić młodego człowieka do tego, aby definiując cele i etapy pośrednie ich realizacji, był tak konkretny i pragmatyczny, jak to możliwe.
- Trzeba precyzyjnie zdefiniować cele, etapy, role i zadania, prawa i obowiązki partnerów, ale unikać wdawania się w szczegóły.
- Nie należy zapominać o ustaleniu precyzyjnego harmonogramu obejmującego formalne i/lub nieformalne okresy podsumowania i oceny.
- Należy pamiętać, że kontrakt będzie stałym punktem odniesienia w czasie wdrażania projektu przez młodą osobę.
- Poprawki lub zmiany do kontraktu należy wprowadzać wtedy, gdy jest to konieczne oraz unikać zmieniania umowy zbyt często – mogłoby to naruszyć jej wiarygodność.
- Kontrakt powinien zawierać punkt mówiący o tym, co się stanie, gdy jeden z partnerów nie wypełni lub naruszy postanowienia umowy.
- Forma umowy (dokument) nie powinna być zbyt oficjalna.

Rola pracownika młodzieżowego po wykonaniu umowy

Pracownik młodzieżowy nie jest jedynie stroną kontraktu. Powinien on być w stałym kontakcie z młodą osobą, aby tak szybko, jak to możliwe diagnozować wszelkie problemy. Może się przecież zdarzyć, że młoda osoba nie będzie miała odwagi lub nie będzie chciała przyznać, że ma trudności. Pracownik młodzieżowy powinien więc ciągle zachęcać, okazywać pomoc i wsparcie w rozwiązywaniu problemów lub trudnych sytuacji. Jest to zgodne z podejściem edukacyjnym, którego podstawą jest dostrzeganie przede wszystkim sukcesów, a nie porażek.

Jak radzić sobie z naruszeniem kontraktu?

Stosując podejście kontraktowe w pracy z grupą docelową, pracownicy młodzieżowi muszą być przygotowani do radzenia sobie z nieprzewidywanymi okolicznościami. Jeśli młoda osoba chce odstąpić od umowy, pracownik młodzieżowy powinien postarać się przeanalizować powody takiej decyzji. Warto też zastanowić się, co można zrobić, by zniechęcona osoba zmieniła zdanie. Jednym z rozwiązań może być zawieszenie kontraktu na pewien czas. Jeśli młody człowiek nadal nie będzie mógł odnaleźć się w danej sytuacji, można zaproponować zmianę kontraktu. Jego rozwiązanie należy traktować jako ostateczność. W każdym wypadku najważniejsze jest dobro młodego człowieka.



W wypadku naruszenia kontraktu

- Reaguj niezwłocznie - powiedz młodemu człowiekowi, że zauważyłeś naruszenie.
- Poświęć czas na omówienie sprawy z młodą osobą.
- Nie przymykaj oczu na naruszenia, nie unikaj konfrontacji. To może podważyć wartość kontraktu i twój autorytet w oczach młodej osoby.
- Omawiając naruszenie kontraktu, nie oceniaj, ani nie obwiniaj, ale podejmij konstruktywną komunikację.
- Staraj się pokazać, że jest szansa na dalszą pracę: przedłuż termin, daj drugą szansę, zaproponuj większe wsparcie, itd.
- Jeśli zdecydujesz się kontynuować pracę z tym samym młodą osobą w ramach nowego kontraktu, upewnij się, że poradzisz sobie z tym zadaniem (czasem może okazać się to niemożliwe i lepiej pogodzić się z tym faktem).
- Unikaj sankcji, ale ustal, jakie kroki podejmiesz w wypadku naruszenia kontraktu.

Ostateczna ocena kontraktu i kolejne działania

Na koniec kontraktu należy przeprowadzić ocenę polegającą na spisaniu, tego co udało się zrealizować w ramach umowy i tego czego zrealizować się nie udało. Ta chwila nie powinna być zbyt oficjalna, ale młodemu człowiekowi należy okazać uznanie za to, co osiągnął (np. w formie dyplomu, upominku, nowych obowiązków lub przywilejów, itd.) Taki gest wzmocni jego pewność siebie i podniesie samoocenę.

Praca nie kończy się wraz z wykonaniem kontraktu. Przed zakończeniem projektu ważne jest również, aby pomyśleć o dalszych etapach rozwoju osobistego młodego człowieka. Idealnym rezultatem współpracy opartej na podejściu kontraktowym jest brak konieczności zawierania kolejnych kontraktów i znalezienie przez młodego człowieka swojej drogi życiowej bez pomocy pracownika młodzieżowego. Nie stanie się to jednak z dnia na dzień. Pracownik młodzieżowy powinien stopniowo zmniejszać swoje zaangażowanie w stosunku do młodej osoby, aby uniknąć tworzenia relacji opartej na zależności (zob. 6.1. *Etos*).

7.3. Zarządzanie konfliktem

„Trudności są po to, aby mobilizować, a nie zniechęcać. Konflikt wzmacnia ducha.”
William Ellery Channing

„Konflikt: bitwa, starcie przeciwnych sił, niezgoda, antagonizm istniejący pomiędzy prymitywnymi żądzami i instynktami a ideałami moralnymi, religijnymi lub etycznymi.”
Webster's Dictionary

W języku chińskim ideogram oznaczający konflikt składa się z połączenia słów niebezpieczeństwo i szansa. Jeśli konflikt jest nieodłączną częścią życia, młodzi ludzie, bez względu na swoje pochodzenie, muszą otrzymać możliwość rozpoznawania szans oraz niebezpieczeństw tkwiących w konfliktach, do których dochodzi w ich życiu. W każdym konflikcie tkwi potencjał pozytywnej zmiany. Jednak w wielu ludziach pojęcie konfliktu budzi wyłącznie negatywne skojarzenia i wiąże się z przemocą i zniszczeniem.



Konflikt nie musi mieć destrukcyjnego charakteru, jeśli się do niego właściwie podejrze. Może stać się cennym narzędziem w procesie nabywania umiejętności i rozwijania mocnych stron: jeśli będziemy nad nim pracować w bezpiecznym środowisku, może dostarczyć skutecznych technik radzenia sobie z problemami. Podejście to oparte jest na przekonaniu, że każdy człowiek i jego uczucia zasługują na szacunek. W tym świetle zarządzanie konfliktem może być postrzegane jako nierozzerwalnie związane z kwestiami, które omawialiśmy wcześniej: samooceną i zaufaniem.

Niesprawiedliwość i brak zaspokojenia podstawowych potrzeb mogą być źródłem przemocy, szczególnie, jeśli gorzkie doświadczenia sugerują, że jest ona jedynym rozwiązaniem. Jednakże przemoc powoduje ból, rozgoryczenie, chęć zemsty i zniszczenie – zubaża zarówno sprawcę przemocy, jak i jej ofiarę.

Konflikt pojawia się, gdy dwoje lub więcej osób sprzeciwia się sobie, ponieważ ich potrzeby, chęci, cele i wartości są rozbieżne. Konfliktowi prawie zawsze towarzyszy uczucie gniewu, frustracji, bólu, niepokoju lub strachu. Przyczyną konfliktu jest wiele czynników: starcie wartości, ideologii lub celów; niezdolność do uznania punktu widzenia drugiej strony; walka o ograniczone zasoby; odwet za czyny drugiej osoby. Oprócz wspólnej wszystkim istotom ludzkim fizjologicznej potrzeby przeżycia, Glasser (1984) wymienia cztery potrzeby psychologiczne: przynależności, władzy, wolności i zabawy. Sposób, w jaki staramy się zaspokoić wszystkie te potrzeby, prowadzi do konfliktu, szczególnie, jeśli jedna strona wierzy, że druga strona zagraża jej potrzebom psychologicznym (a w skrajnych wypadkach także fizjologicznym). Oczywiście wiele naszych zachowań jest konsekwencją wzmocnienia wcześniejszych doświadczeń: widzimy, jakie zachowania są skuteczne. Jeśli osobie, która głośno krzyczy i przepycha się, udaje się przesunąć na początek kolejki, to po co zwracać sobie głowę spokojniejszym zachowaniem?

Konfliktem można zarządzać, rozwijając i stosując umiejętności, takie jak efektywna komunikacja, rozwiązywanie problemów, negocjowanie z uwzględnieniem interesów obu stron. Lepszą możliwością omówienia i rozwiązania problemów mamy, jeżeli w czasie negocjacji skupiamy się na interesach obu stron – potrzebach lub dążeniach wszystkich osób zaangażowanych w spór – zamiast na naszych stanowiskach, czyli na tym, kto ponosi winę i odpowiedzialność za błędy lub co się wydarzyło w przeszłości.

Zarządzanie konfliktem pozwala zrozumieć jego źródła, przetransformować silne emocje w poczucie kontroli nad sytuacją, wzmocnić pozytywne relacje międzyludzkie i zwiększyć poczucie własnej wartości. Gdy usuniemy poczucie osobistego zagrożenia i strach przed nieznanym, będziemy w stanie dostrzec, że konflikt może być konstruktywny, jeżeli odpowiednio do niego podejziemy. Pewien wolontariusz na kursie zarządzania konfliktem powiedział: „Zadałem sobie sprawę z pewnego aspektu konfliktu, o którym nigdy dotąd nie myślałem... Nie chciałem żyć w świecie bez konfliktów. Nic by się nie działo! Lubię konflikt. Oznacza on, że ludzie są żywi. Nienawidziłem i bałem się go, ale teraz już nie. To dziwne uczucie zdać sobie sprawę, że nie chce się żyć w doskonałym świecie.”

Gdy dochodzi do konfliktu pracownik młodzieżowy powinien być otwarty na młodych ludzi. Nie oceniać ich, ale akceptować, być pozytywnie nastawionym i ufać. Trzeba pomagać uczestnikom zrozumieć, że stawienie czoła konfliktowi wymaga odwagi, jest ekscytujące i stanowi wyzwanie. Bycie mediatorem wymaga odwagi: konflikt uwalnia ogromną energię osobistą i należy umieć wkroczyć do akcji, gdy sytuacja przyjmuje gwałtowny obrót.

Pracownik młodzieżowy może zaoferować swoim podopiecznym możliwość przećwiczenia alternatywnych sposobów radzenia sobie w trudnych sytuacjach, wykorzystując podczas szkolenia wiedzę o komunikacji i współpracy. Trudno jest atakować kogoś, do kogo masz szacunek i z kim wiele przeżyłeś, z kim łączyła cię współpraca i zaufanie. Jak podkreślaliśmy w poprzednich rozdziałach, jeśli nauczysz się cenić samego siebie, nauczysz się również cenić innych.

Należy także pamiętać, że pracownik młodzieżowy wykorzystuje zarządzanie konfliktem jako okazję do nauczania młodych ludzi, jak zapewnić sobie bezpieczeństwo osobiste. Pracownik młodzieżowy, tak jak i młodzi ludzie, z którymi pracuje, musi umieć rozpoznać, kiedy ucieczka jest bardziej wskazana niż walka, tzn. kiedy sytuacja łada chwila, mimo wysiłków, może przekształcić się w otwarty konflikt.



Zarządzając konfliktem:

- Stwórz granice pracy z konfliktem, ustalając jej ramy czasowe. Nie stanie się nic złego, jeśli uczestnicy opuszczą sesję nie rozwiązawszy konfliktu do końca. Ważne jest, aby szanować ich uczucia i pozostawić im czas do namysłu nad tym, co się wydarzyło w czasie sesji. Sesję należy zamknąć w wyznaczonym czasie. Określenie granic pomaga stworzyć bezpieczne środowisko, w którym każdy rozumie i przestrzega ustalonych zasad i wytycznych.
- Oczekuj nieoczekiwanego i bądź świadom, że każde działanie, które podejmujesz może rodzić wiele reakcji.
- Słuchaj aktywnie (słuchaj zwracając uwagę na treść, znaczenie i uczucia, aby lepiej zrozumieć problem), podsumowuj lub parafrazuj to, co słyszysz, mówiąc na przykład: „Wydaje mi się, że mówiłeś, że... Czy to prawda?”. Przeformułując kwestię w taki sposób, łatwiej znaleźć rozwiązanie problemu. Nie obwiniaj się, jeśli uczestnik się zdenerwuje. Jesteś oczywiście odpowiedzialny, jako facylitator, za reakcje emocjonalne uczestników na zajęciach, ale młoda osoba także powinna czuć się odpowiedzialna za sposób, w jaki wyraża swoje emocje.
- Nie bierz wszystkiego do siebie. Obelgi słowne lub lekceważenie mogą być wyrazem tego, co młody człowiek myśli o sobie i o pracy, którą wykonujecie, a niekoniecznie na twój temat. Pamiętaj, że być może młody człowiek ma po raz pierwszy w życiu okazję wyrazić swój gniew w taki właśnie sposób, bez sankcji ani cenzury ze strony otoczenia. Jeśli to możliwe, postaraj się, aby uczestnicy skupili się na problemach, a nie na ludziach.
- Nie oferuj rozwiązań; oferuj uczestnikom przestrzeń, w której mogą znaleźć własne rozwiązania.
- I wreszcie – znaj swoje ograniczenia. Nigdy nie narażaj siebie, ani osób, z którymi pracujesz na niebezpieczeństwo. Jeśli sprawy wymkną się spod kontroli, zrób przerwę lub nawet przerwij sesję. Jeśli to konieczne, wezwij pomoc.

8. Część praktyczna – ćwiczenia



W części praktycznej znajdziesz wiele ćwiczeń i metod pracy związanych z kwestiami omówionymi w poprzednich rozdziałach.

Należy pamiętać, że ćwiczenia są tylko narzędziami, którymi można posłużyć się właściwie lub niewłaściwie, podobnie jak dzięki strzykawce można pacjenta wyleczyć lub też zarazić go śmiertelną chorobą. Od ciebie zależy, czy będziesz się posługiwał ćwiczeniami w sposób odpowiedzialny. Zawsze rozpoczynaj pracę od zdefiniowania celów, a następnie sprawdź, czy któreś z ćwiczeń może pomóc w ich osiągnięciu. Unikaj sytuacji odwrotnej, w której najpierw przeprowadzasz ćwiczenie, bo potem może okazać się, że odniosło ono skutek przeciwny do zamierzonego.

Zawsze dobieraj ćwiczenia pod kątem grupy docelowej (niektóre ćwiczenia są przeznaczone dla pracowników młodzieżowych, inne dla młodych ludzi). Najpierw dowiedz się, z kim będziesz pracować, na ile członkowie grupy się znają lub czy uczestniczyli już kiedyś w szkoleniach; potem ustal kolejność ćwiczeń, a następnie dobierz odpowiednie metody. Zapoznaj się z pakietem szkoleniowym: *Zasadnicze elementy szkolenia*. Znajdziesz tam więcej wskazówek przeznaczonych dla prowadzącego.

Zapamiętaj: jedno ćwiczenie nie rozwiąże wszystkich problemów!

Ćwiczenia są pogrupowane w poszczególne kategorie:

- 8.1. *Młodzi ludzie o mniejszych szansach* – ćwiczenia poświęcone podnoszeniu świadomości tego, kim są młodzi ludzie o mniejszych szansach, jak są postrzegani przez społeczeństwo i na jakie napięcia są narażeni.
- 8.2. *Odczuwanie izolacji społecznej* – ta kategoria obejmuje różne ćwiczenia pozwalające poczuć, jak to jest być wykluczonym ze społeczeństwa oraz dostarcza metod pracy z niektórymi formami izolacji.
- 8.3. *Budowanie zaufania i poczucia własnej wartości* – ta kategoria ćwiczeń prezentuje różne koncepcje procesu budowania relacji opartej na zaufaniu pomiędzy pracownikiem młodzieżowym i młodymi ludźmi lub pomiędzy samymi młodymi ludźmi w grupach. Obejmuje ona także kilka metod zwiększania poczucia własnej wartości.
- 8.4. *Zarządzanie konfliktem* – ta kategoria pokazuje, jak można radzić sobie z konfliktami, jak lepiej zrozumieć ich istotę i jak się zachowywać, gdy się pojawiają.
- 8.5. *Nawiązywanie partnerskich stosunków* – prezentujemy tu kilka ćwiczeń praktycznych, które pozwalają zrozumieć, co jest potrzebne do nawiązania partnerskich stosunków z innymi organizacjami oraz współpracy z różnymi osobami.
- 8.6. *Edukacja rówieśnicza* – podaje metody badania zasad funkcjonowania edukacji rówieśniczej.

Podziękowania

Wiele ćwiczeń zaprezentowanych w następnym rozdziale udostępniła Narodowa Agencja Młodzieżowa (NYA), organizacja pracująca na rzecz młodzieży, działająca na wielu polach, w tym szkoleniowym i wydawniczym, mająca swoją siedzibę w Wielkiej Brytanii. <http://www.nya.org.uk>.

Program Partnerski jest wdzięczny za wkład, jaki NYA wniosła w kształt niniejszego pakietu szkoleniowego.



8.1. Młodzi ludzie o mniejszych szansach

CYTRYNY

Cel:

Jest to ćwiczenie pozwalające przełamać lody, wprowadzające koncepcję różnic indywidualnych. Ćwiczenie to można zastosować na początku sesji poświęconej stereotypom, różnicom i równości szans.

Materiały pomocnicze:

Cytryny – po jednej dla każdego członka grupy
Torba plastikowa (reklamówka)

Wielkość grupy:

Dowolna

Czas trwania:

30 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

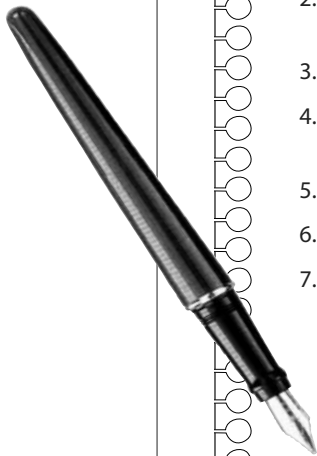
1. Rozdaj po jednej cytrynie każdemu uczestnikowi.
2. Poproś wszystkich, aby uważnie przyjrzeni się swojej cytrynie, znaleźli szczegóły, które wyróżniają ich owoc i zapoznali się z fakturą skórki.
3. Zachęć uczestników do nadania cytrynie imienia.
4. Przeznacz na to pięć minut, a następnie zbierz wszystkie cytryny do torby. Potrząśnij torbą i wymieszaj owoce.
5. Wysyp cytryny na podłogę przed całą grupą.
6. Poproś młodych ludzi, aby podeszli i znaleźli swoją cytrynę.
7. Jeżeli pojawi się spór, do kogo należy cytryna, spróbuj go rozstrzygnąć, a jeżeli nadal nie można dojść do porozumienia, odłóż sporny owoc na bok, jako nierozpoznany. Na koniec ćwiczenia najpewniej okaże się, że pozostały dwie niezidentyfikowane cytryny i dwóch właścicieli rozpozna w końcu swoją własność, podczas gdy wszyscy inni (o dziwo!) bez trudu sami odnajdą swój owoc.

Podsumowanie i ocena:

Gdy już wszyscy młodzi ludzie odnajdą swoją cytrynę, możesz zachęcić uczestników do omówienia ćwiczenia. Czy mają pewność, że odnaleźli swój owoc? Skąd o tym wiedzą? Zwróć uwagę uczestników, że podobny sposób, jak cytryny w tym ćwiczeniu, rozróżniamy ludzi. Przyjrzyjcie się stereotypom: czy wszystkie cytryny są tego samego koloru? Czy wszystkie mają ten sam kształt?

Porównaj sytuację w tym ćwiczeniu do stereotypów, które istnieją pomiędzy ludźmi reprezentującymi różne kultury, rasy i płcie. Co to oznacza dla uczestników?

Twoja ocena tego procesu i kwestii, które się pojawiają, pomoże ci zaplanować kolejne sesje poświęcone różnicom i równości szans.





KONSEKWENCJE

Wielu uczestników zetknęło się prawdopodobnie z tą grą w tej czy innej formie, dobrze więc zacząć zabawę bez zbyt szczegółowych wyjaśnień. Rezultaty są także zrozumiałe. Gra ta jest więc efektywnym narzędziem rozpoczęcia debaty na temat postrzegania młodych ludzi przez resztę społeczeństwa.

Materiały pomocnicze:

Arkusze papieru

Długopisy

Wielkość grupy:

6 osób w grupie

Czas trwania:

30 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Poproś uczestników, aby stanęli w kole twarzami do siebie. Wybranej osobie w grupie daj jeden arkusz papieru i długopis.
2. Poproś, osobę, która trzyma papier i długopis o narysowanie głowy typowego młodego chłopaka lub dziewczyny, lub, jeżeli pracujecie nad konkretnym tematem, np. nadużywanie narkotyków, możesz poprosić o narysowanie głowy typowego narkomana. Zwróć uwagę na potrzebę umieszczenia szczegółów, na przykład, fryzury, nakrycia głowy, makijażu, itp.
3. Kiedy rysunek będzie gotowy, poproś o zwinięcie arkusza w rulon, tak aby obrazek był niewidoczny, i o podanie rulonu osobie znajdującej się po prawej stronie.
4. Kolejne osoby dodają następujące części ciała: korpus, ramiona, nogi i stopy oraz szczegóły, które są z nimi związane.
5. Pokaż rysunek grupie. Czy uczestnicy ćwiczenia mają podobne wyobrażenia o tym, jak wygląda typowy młody chłopak/typowa młoda dziewczyna/typowy narkoman? Jakie są różnice w postrzeganiu? Skąd zaczerpnęli swoje wizje i informacje? Na ile są one precyzyjne?

Podsumowanie i ocena:

Zainicjuj dyskusję o stereotypach i o tym, jak wpływają one na poglądy i opinie ludzi. Porozmawiajcie o tym, w jaki sposób stereotypy są przyswajane na podstawie obrazów, które pokazywane są w mediach, a także tych zaczerpniętych z własnego doświadczenia.





GRA WYPOWIEDZI – MŁODZI LUDZIE O MNIEJSZYCH SZANSACH

Cel:

Ta gra omawia trudne tematy w ambitny sposób. Zachęca uczestników do krytycznego przyjrzenia się tematowi dyskusji, słuchania odmiennych argumentów i wyrabiania sobie własnej opinii.

Materiały pomocnicze:

Kapelusz lub miska
Małe kartki papieru
Długopisy
Sznurek
Tablica

Wielkość grupy:

Dowolna

Czas trwania:

60 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Podziel pomieszczenie na dwie części za pomocą sznurka, nazywając jedną połowę „tak” lub „zgadzam się”, a drugą „nie” lub „nie zgadzam się”.
2. Rozdaj kartki wszystkim uczestnikom i poproś ich o napisanie wypowiedzi dotyczącej młodych ludzi o mniejszych szansach lub na inny pokrewny temat, nad którym aktualnie pracujecie. Podaj sam przykłady takich wypowiedzi i wyjaśnij, że wszystkie wypowiedzi będą później omawiane, a zatem powinny one być jak najbardziej precyzyjne. Zwróć uwagę, aby unikać słów zmiękczaających znaczenie, takich jak „trochę”, „jakby”, „może”, i aby wypowiedzi były zdaniem twierdzącymi (na przykład: narkomani są kryminalistami, zamiast: narkomani nie są kryminalistami).
3. Zbierz wszystkie wypowiedzi do kapelusza lub miski, wyjmij pierwszą i odczytaj ją na głos. Zapisz ją na tablicy, tak aby uczestnicy mogli ją odczytać, gdy zapomną, jak brzmi w całości. Daj uczestnikom minutę na zastanowienie się i poproś ich, aby przeszli na odpowiednią stronę pomieszczenia. Nie można zostać na środku; należy opowiedzieć się za lub przeciw. Teraz można rozpocząć dyskusję. Uczestnicy próbują przekonać tych po przeciwnej stronie, że ich strona ma rację. Jeżeli dyskusja nie rozpocznie się spontanicznie, zapytaj jednego z uczestników, dlaczego stoi właśnie po danej stronie. Jeżeli wszyscy stoją po jednej stronie i nie ma z kim dyskutować, zmień trochę treść wypowiedzi lub przejdź do następnej. Staraj się ograniczyć dyskusje do maksymalnie pięciu minut, chyba że (wszyscy) uczestnicy naprawdę się w nią zaangażują.
4. Po omówieniu wszystkich wypowiedzi (lub gdy entuzjazm w grupie wyraźnie osłabnie), przerwij grę i zbierz grupę ponownie w jednym miejscu. Przedyskutujcie (wybrane) pytania w ramach podsumowania i oceny.



Podsumowanie i ocena:

- Czy argumenty nacechowane emocjonalnie powinny być dozwolone i uznawane w dyskusji?
- Czy wszyscy brali udział w dyskusji?
- Czy zdarzyło ci się przejść na drugą stronę?
- Czy zdarzyło ci się przejść na drugą stronę dlatego, że ktoś po twojej stronie coś powiedział?
- Czy udało ci się jasno sformułować swoją opinię?
- Czy zdarzyło ci się przejść na drugą stronę tylko dlatego, że po swojej zostałeś (zupełnie) sam?
- Czy zdarzyło ci się bronić jakiegoś twierdzenia tylko dlatego, że wypowiedział je ktoś z twojej grupy lub atakować twierdzenie wypowiedziane przez grupę przeciwną?
- Czy udało ci się przekonać kogoś, aby przeszedł na twoją stronę?

Dodatkowe wskazówki:

Metoda ta jest bardzo często stosowana w czasie dyskusji na różne tematy na warsztatach, spotkaniach i posiedzeniach zarządu. Czasami wypowiedzi formułowane są przez uczestników spotkania, czasami są przygotowywane wcześniej. Aby uniknąć sytuacji, w której mówią cały czas te same osoby, można wprowadzić zasadę „mówiącego patyka” (mówi tylko osoba, która aktualnie trzyma patyk lub dowolny inny przedmiot). Można też ustalić, że po zakończeniu własnej wypowiedzi, uczestnik może zabrać głos wyłącznie nawiązując do wypowiedzi kogoś innego, a następnie, musi wycofać się udzielając głosu innej osobie ze swojej strony.

Czasem można zaobserwować, jak doświadczony dyskutant próbuje przekonać innych uczestników do przejścia na swoją stronę, używając rozsądnie brzmiących argumentów, które jednakże nie są jego argumentami. Jako prowadzący możesz sam wejść w tę rolę w celu ożywienia dyskusji.



UKŁADANKA – PRAWA CZŁOWIEKA

„Prawa człowieka są jak układanka; jeżeli brakuje jednego kawałka, układanka jest niekompletna. Podobnie jest z ludźmi żyjącymi w ubóstwie. Zabierz nam jedno z naszych praw, a zagroziysz wszystkim pozostałym. Nie możesz dawać ludziom praw po trochu ani oczekiwać, że także poprawią swoją sytuację po trochu”.
– Młody uczestnik ATD Czwarty Świat.

Cel:

To zadanie grupowe może być stosowane „na rozgrzewkę”, ale służy głównie zwiększaniu świadomości zakresu i niepodzielności praw człowieka.

Materiały pomocnicze:

Arkusz sztywnej tektury (lub sklejka) długości 1 – 1,5 m

Farba

Markery

Nóż do cięcia tektury (lub wyrzynarka)

Wielkość grupy:

Do 30 osób

Czas trwania:

Około 30 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

Przygotowanie:

1. Pomaluj jedną stronę tektury (lub sklejki) na inny kolor niż druga.
2. Po jednej stronie narysuj lub namaluj osobę lub grupę ludzi. Na obrazku narysuj linie układanki – 5 lub 6 kawałków – i potnij rysunek według linii.
3. Odwróć kawałki na drugą stronę i wpisz na każdy z nich jeden artykuł (uproszczony, jeżeli trzeba) Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka.

Ćwiczenie:

4. Kiedy uczestnicy będą wchodzić do pomieszczenia, daj każdemu z nich jeden kawałek układanki. Niektórzy mogą dostać dwa kawałki lub więcej w zależności od wielkości grupy. Wyjaśnij, że każdy z nich otrzymał jedną (lub więcej) część (jedno prawo człowieka), ale że potrzeba wszystkich praw, aby z układanki powstał człowiek.
5. Poproś uczestników, aby w kolejności przeczytali na głos treść prawa znajdującego się na ich kawałku układanki i aby wyjaśnili to prawo (lub poprosili kogoś innego, aby je wyjaśnił).
6. Kiedy wszystkie prawa zostaną odczytane, poproś uczestników, aby ułożyli ze wszystkich artykułów osobę. Niech odwrócą elementy układanki na drugą stronę i dopasują poszczególne części do siebie.
7. Po ułożeniu układanki omów, dlaczego prawa człowieka są istotne i co oznaczają one w praktyce.



Podsumowanie i ocena:

- Czy zrozumiałeś treść prawa człowieka wypisanego na twoim kawałku układanki?
- Co oznacza ono dla ciebie w praktyce?
- Czy uważasz, że prawa człowieka są ważną kwestią? Dlaczego? Dlaczego nie?
- Czy czułeś kiedyś, że twoje prawa są naruszane?
- Jeżeli jedno prawo jest łamane lub jest niedostępne dla danej osoby, jaki będzie to miało wpływ na inne prawa tej osoby?
- Co by się stało, gdyby ktoś nie przestrzegał wobec ciebie twoich praw?
- Jaki jest związek pomiędzy prawami człowieka a godnością ludzką?

Dodatkowe wskazówki:

Jeżeli stosujesz to ćwiczenie na początku kursu szkoleniowego, możesz dać każdemu uczestnikowi jeden kawałek układanki na koniec dnia, tak, aby następnego dnia kursu, wszyscy mogli jeszcze raz skompletować układankę. Ludzie zapamiętają nad czym pracowali, a dodatkowo będziesz mógł sprawdzić, czy wszyscy są obecni.

Na zakończenie ćwiczenia możesz dać każdemu uczestnikowi egzemplarz Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (na własność, jeżeli masz taką możliwość) i poprosić, aby poświęcili kilka minut na przeczytanie preambuły, lub ewentualnie poprosić ochotnika o odczytanie grupie preambuły i trzech pierwszych artykułów, które łącznie wskazują na związek pomiędzy prawami człowieka a godnością ludzką.



UPRZEDZENIA DOTYCZĄCE MŁODYCH LUDZI O MNIEJSZYCH SZANSACH

Cele:

Zabawne ćwiczenie dla grupy uczestników; do wykorzystania na początku kursu szkoleniowego. Wprowadza elementy humoru i relaksu. Doskonale nadaje się do zastosowania na przykład na zakończenie pierwszego dnia szkolenia. Ćwiczenie pozwala uczestnikom poprzez zabawę zrozumieć różne rodzaje izolacji społecznej młodzieży, a także nieco poznać język współuczestników. Ćwiczenie wykorzystuje techniki teatralne. Po nim z pewnością nastąpi swobodna dyskusja, zwłaszcza jeżeli zostanie ono przeprowadzone wieczorem po kolacji.

Materiały pomocnicze:

Duży pokój z przygotowaną sceną

Kartki papieru i długopisy

Wielkość grupy:

10-40 osób

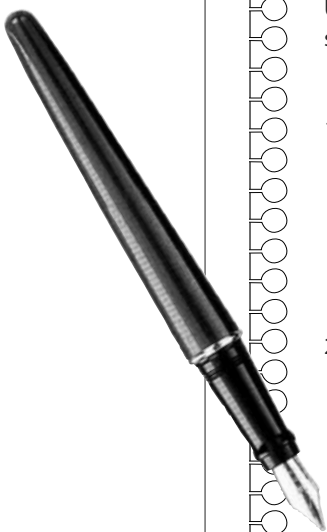
Czas trwania:

Średnio 2 godziny (godzina przygotowania i godzina prezentacji)

Uwaga: Ćwiczenie to należy przeprowadzać w atmosferze relaksu, na przykład na zakończenie dnia sesji lub po kolacji.

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Najpierw prowadzący wyjaśnia, że w ćwiczeniu będą wykorzystane proste techniki teatralne. Uczestnicy, którzy nie czują się pewnie w odgrywaniu ról, nie będą musieli tego robić, będą jednak również brali czynny udział w zabawie. Uczestnicy tej samej narodowości tworzą grupy (do czterech uczestników z danego kraju). Uczestnicy mają godzinę na przygotowanie krótkich skeczów (trzeba posłużyć się językiem narodowym) dotyczących izolacji społecznej młodzieży w swoich krajach. Humor w skeczach jest naturalnie mile widziany. W drugiej części ćwiczenia skecze są odgrywane przed pozostałymi grupami (należy przygotować miejsce pełniące rolę sceny).
2. Prowadzący powinien wyjaśnić następujące zasady:
 - Jeżeli wśród uczestników są osoby, które nie mają ochoty odgrywać ról, mogą one brać czynny udział w aranżowaniu skeczów, a później, w trakcie ich odgrywania przez aktorów, występować w roli narratorów i/lub tłumaczy.
 - Każda grupa narodowa odgrywa skecz w swoim języku narodowym. Bardzo ważne jest, by aktorzy wyraźnie napisali na kartkach swoje kwestie (jedna kartka dla każdego aktora, powinna zawierać całą kwestię, którą wypowiada dana osoba).
 - Skecze powinny być krótkie (nie więcej niż jedna minuta łatwego dialogu). Nie wolno używać rekwizytów, ani żadnych innych przedmiotów.
 - Każda grupa powinna wyznaczyć jedną lub dwie osoby, które będą narratorami w języku, w którym jest przeprowadzane całe szkolenie.
3. Uczestnicy w ramach wyznaczonych grup przygotowują skecze przez godzinę. W tym czasie prowadzący aranżuje scenę, na której zostaną odegrane przedstawienia.
4. Gdy wszystkie grupy będą gotowe, prowadzący wyjaśnia następujące reguły: skecze będą odgrywane w kolejności – jeden za drugim; będą prezentowane przez aktorów, grze będzie towarzyszyć tłumaczenie dialogów; kiedy aktor kończy pojedyncze zdanie, narrator tłumaczy je od razu na język, w którym odbywa się całe szkolenie, tak aby mieć pewność, że wszyscy uczestnicy rozumieją skecz; należy używać krótkich zdań, aby ułatwić tłumaczenie.





5. Po zakończeniu skeczu, prowadzący może dać trochę czasu aktorom na wyjaśnienie swojego skeczu, jeżeli jest taka konieczność. Nie powinno to zająć zbyt wiele czasu.
6. Aktorzy pozostają na scenie, a prowadzący znajduje wśród widzów ochotników – jeden ochotnik na jednego aktora – do roli „cienia”.
7. Skecz odgrywany jest raz jeszcze w obecności „cieni”. Aktorzy powinni wyraźnie wypowiadać swoje kwestie i równocześnie pokazywać je napisane swoim „cieniom”. Skecz jest ponownie tłumaczony.
8. Skecz jest odgrywany po raz trzeci. Tym razem „cienie” stają się aktorami, a aktorzy „cieniami”. „Cień” powinien pomóc nowemu aktorowi wypowiadać kwestie podczas odgrywania roli (bez sztuczności, na luzie). Tym razem skecz nie jest tłumaczony.
9. Skecz można powtórzyć po raz czwarty bez udziału „cieni”.
10. Uczestnicy odgrywają pozostałe skecze.

Podsumowanie i ocena:

Nie jest konieczna formalna ocena ćwiczenia. Jest to gra relaksacyjna, której celem jest zapoznanie uczestników z brzmieniem słów w językach narodowych.



UKŁADANKA – POTRZEBY CZŁOWIEKA

Cel:

Ćwiczenie to pomaga zrozumieć, że różni ludzie uznają za ważne zupełnie różne sprawy, a także, że wszyscy pragniemy, aby respektowano podstawowe prawa człowieka.

Materiały pomocnicze:

Duży arkusz papieru dla każdego uczestnika

Markery

Nożyczki

Wielkość grupy:

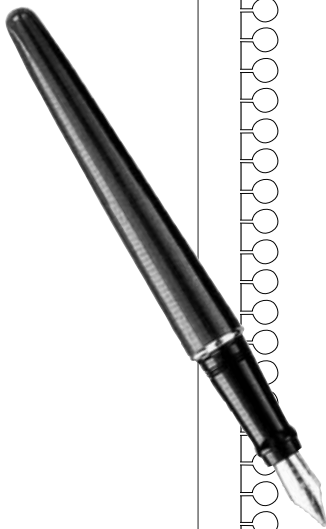
Dowolna

Czas trwania:

Godzina

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Daj każdemu uczestnikowi arkusz papieru i poproś, aby narysował kontur własnej postaci. (Jeżeli arkusz papieru jest wystarczająco duży, uczestnicy mogą położyć się na nim, a ktoś inny odrysowuje kontur ciała). Następnie uczestnicy wycinają wszystkie kontury. Każdy z uczestników rysuje na swojej postaci linie dzielące ją na sześć kawałków, tworzących układankę.
2. Wszyscy uczestnicy układają wspólnie listę swoich potrzeb, na przykład: jedzenie, przyjaciele, dach nad głową, miłość, wykształcenie, regularne zarobki, dobry stan zdrowia, przyjazne środowisko, religia, miła rodzina, ideały, wolność słowa, możliwość podróżowania, pokój, brak dyskryminacji, itd. Lista powinna zawierać minimum 25-30 punktów.
3. Poproś uczestników, aby wybrali z listy sześć praw, które w chwili obecnej są dla nich najważniejsze. Uczestnicy mogą napisać te prawa na poszczególnych elementach układanki wyciętej z obrysu ciała.
4. Kiedy wszyscy uczestnicy napiszą swoje prawa na fragmentach układanki, tną układankę na części.
5. Poproś jednego ochotnika, aby pokazał swoją układankę grupie wyjaśniając, dlaczego wybrał swoje sześć praw. Ochotnik wymienia wybrane sześć praw po kolei. Pozostali uczestnicy, kiedy padnie nazwa prawa, które oni także wybrali, kładą część swojej układanki przed sobą.
6. Kiedy ochotnik skończy wymieniać prawa, zapytaj, czy ktoś z uczestników wybrał dokładnie te same prawa, lub czy wybrał tylko kilka tych samych. Pamiętaj, aby nie wdawać się w dyskusję na temat sensowności wyboru danej potrzeby przez kogoś z uczestników; wybór jest czysto indywidualny i nie podlega dyskusji.
7. Poproś innych ochotników, aby opowiedzieli reszcie grupy, które potrzeby wybrali (najlepiej takich, którzy wybrali tylko jedno lub dwa takie same prawa, jak pierwszy ochotnik), a następnie powtórz punkt 6.
8. Omów z grupą, jak to jest możliwe, że ludzie postrzegają odmiennie swoje potrzeby? Zapytaj, czy widzą jakieś potrzeby/prawa (spoza listy lub będące na niej), które są absolutnie podstawowe dla każdej istoty ludzkiej. Sporządźcie ich listę i porównajcie ją z uproszczoną wersją Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka.





Podsumowanie i ocena:

- Czy wiele twoich potrzeb pokrywało się z potrzebami innych osób?
- Czy rozumiałeś, dlaczego inni wybrali inne potrzeby jako ważniejsze dla nich?
- Czym kierowałeś się przy wyborze swoich potrzeb?
- Czy pięć lat temu twoja lista byłaby inna? Czy zmieni się w przyszłości?
- Czy są takie potrzeby/prawa, które muszą być przestrzegane bez wyjątku w stosunku do wszystkich? Z jakiego powodu różnie postrzegamy nasze potrzeby?

Dodatkowe wskazówki:

Możesz urozmaicić to ćwiczenie, rozdając uczestnikom kartki z rolami: pięćdziesięcioletnia babcia, uchodźca ubiegający się o azyl, chłopak na wózku inwalidzkim, biznesmen, student, który ma mało pieniędzy, bezdomna dziewczyna, piłkarz zawodowy, dziecko wychowujące się w sierocińcu w Indiach, farmer z Wenezueli, itd. Poproś uczestników, aby wczuli się w rolę danej postaci i ustalili, które prawa i potrzeby są dla nich ważne.



TWORZENIE POSTACI

Cel:

Uzyskiwanie przez młodych ludzi świadomości tego, jak kultura młodzieżowa wpływa na określoną kwestię oraz jak określona kwestia może być postrzegana przez innych członków społeczeństwa i jaki wpływ może na nich wywierać.

Materiały pomocnicze:

Kaseta z aktualnymi przebojami i magnetofon kasetowy

Tablica, stojak i długopisy

Wielkość grupy:

Co najmniej 10 osób

Czas trwania:

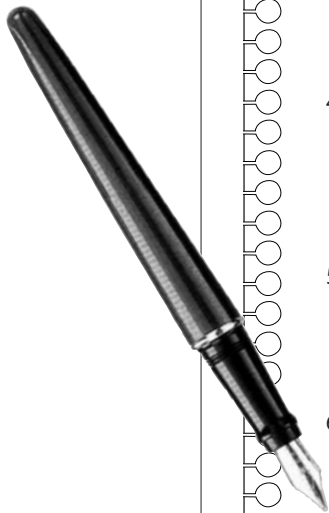
Godzina

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Ćwiczenie na przełamanie lodów, powalające uczestnikom zrelaksować się i poznać imiona pozostałych uczestników. (5 minut)
2. Puść taśmę z aktualnymi przebojami jako tło, aby przywołać atmosferę „sobotniego wieczoru”. Narysuj na tablicy kontur osoby (płeć nieokreślona). Poproś uczestników, aby zamknęli oczy i wsłuchali się w muzykę, podczas gdy ty rysujesz kontur. Wyjaśnij, co będzie się działo dalej w tym ćwiczeniu, powiedz, że będziecie pracować nad określoną kwestią, posługując się przykładem bohatera.
3. Poproś, aby wszyscy zamknęli oczy. Rozpocznij narrację: “Wyobraźcie sobie, że jest sobota wieczorem, godzina ósma, młoda osoba przygotowuje się do wyjścia. Właśnie wyszedł/wyszła spod prysznic i ubiera się. Naprawdę cieszy się, że wychodzi z domu.” Następnie zadawaj pytania, aby sprawić, że uczestnicy koncentrują się na postaci bohatera. Pytania mogą być następujące: Jak ma na imię? Dokąd się wybiera? Co ma na sobie? Ile ma lat? Z kim się umówił/a? Gdzie mieszka? Czym się zajmuje? I tak dalej. Pamiętaj, aby pozwolić uczestnikom ustalić w wyobraźni wszystkie szczegóły dotyczące tworzonej postaci. Poproś ich następnie, aby otworzyli oczy i wykrzyczeli odpowiedzi na pytania, a następnie uzupełnili szczegóły na rysunku, wszystkie inne informacje (poza odpowiedziami na pytania, które zadawałeś) niech zapiszą na marginesach tablicy. (10 minut)
4. Gdy postać jest już gotowa, kontynuuj opowieść, umieszczając bohatera w trudnej sytuacji związanej z tematem, nad którym pracujecie. Na przykład, jeżeli waszym tematem są narkotyki, postać może udać się do dyskoteki i tam, ktoś może zaproponować jej narkotyki; jeżeli pracujecie nad bezpiecznym seksem, postać udaje się na imprezę i poznaje osobę płci przeciwnej. Nie kończ swojej opowieści; pozwól, aby grupa dokończyła historię, wykrzykując, co się zdarzyło. Ustalcie wspólną wersję wydarzeń. (5 minut)
5. Następnie każdy uczestnik wyobraża sobie, że zna osobiście postać bohatera. Poproś, aby każdy powiedział, kim jest dla bohatera, i jaka jest między nimi relacja (na przykład, Jestem matką bohatera – Jestem przyjacielem bohatera – Jestem psem bohatera – Jestem sąsiadem bohatera) i jakie są jego uczucia/opinie związane z bohaterem (na przykład, Jestem wychowawcą bohatera. Bohater jest sympatyczny i pełen życia. Ostatnio martwię się trochę o niego..., itp.). (10 minut)
6. Poproś grupę, aby stworzyła aleję sumienia. Uczestnicy stają w dwóch rzędach twarzami do siebie. Wychowawca wchodzi w rolę bohatera i przechodzi pomiędzy uczestnikami, stając twarzą w twarz kolejno ze wszystkimi. Pozostając w wybranych przez siebie rolach, uczestnicy udzielają bohaterowi rad i komentują jego sytuację. (10 minut)
7. Następnie zmień role uczestników – poproś ich, aby teraz już w roli siebie samego, wypowiedzieli się na temat zachowania bohatera. Pomóż uczestnikom dostrzec moment, w którym bohater podejmuje decyzję. Czy wydarzenia mogły potoczyć się inaczej? Na jakie ryzyko/naciski był wystawiony bohater? (10 minut)

Podsumowanie i ocena:

Pozwól, aby uczestnicy ponownie przyjrzeni się bohaterowi i sytuacji, w której się znalazł: Czy była ona realistyczna? Które elementy są prawdopodobne, a które nieprawdopodobne? Co ze stereotypami? Jakie elementy powinien zawierać program edukacyjny dotyczący tej sprawy i przeznaczony dla młodych ludzi, tak, aby w sposób realistyczny oddać aspekty kultury młodzieżowej? (5 minut)





8.2. Odczuwanie izolacji społecznej

OUTSIDERZY

Cel:

Ćwiczenie interaktywne badające wpływ zjawiska wykluczenia z grupy na jednostkę, pozwalające przekonać się, jak reagujemy w sytuacji odrzucenia i w jaki sposób odczuwamy przynależność grupową.

Materiały pomocnicze:

Brak

Wielkość grupy:

Minimum 12 osób

Czas trwania:

10 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Poproś ochotnika, aby opuścił pomieszczenie. Reszta uczestników dzieli się na grupy według wybranych przez siebie kryteriów – na przykład, fryzura, kolor oczu, rodzaj ubrania, wzrost lub akcent. (3 minuty)
2. Outsider jest wzywany do pomieszczenia i zgaduje, do której grupy należy. Musi określić, dlaczego uważa, że dana grupa to jego grupa. Jeżeli podał zły powód, nie może dołączyć do grupy, nawet jeżeli wybrał właściwą grupę. (4 minuty)
3. Następnie outsiderem jest kolejna osoba. Jak najwięcej uczestników powinno mieć możliwość bycia outsiderem, w zależności od tego, ile czasu prowadzący może poświęcić na całe ćwiczenie.

Podsumowanie i ocena:

Jak się zachowujemy, kiedy należymy do grupy? Czy łatwo odrzuca się outsiderów? Czy jest to przyjemne? Czy współczujemy outsiderowi, czy cieszymy się, że mamy nad nim władzę? (3 minuty)

Dodatkowe wskazówki:

Ćwiczenie to koncentruje się raczej na uczuciach i doświadczeniu bycia odrzuconym, niż na komunikacji. Można je zastosować, aby zainicjować dyskusję na temat uprzedzeń oraz tego, jak reagujemy, gdy należymy do grupy lub nie. Ćwiczenie to może przybrać także formę studium doświadczenia osobistego.





ŁAMANIE KODU

Cel:

To ćwiczenie dla małych grup. Polega na uważnym obserwowaniu zachowania grupy przez jednego jej członka. Celem jest obserwacja języka ciała, rozwinięcie umiejętności obserwacji i badanie wpływu zachowania grupy na jednostkę.

Materiały pomocnicze:

Brak

Wielkość grupy:

Różne

Czas trwania:

25 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Podziel uczestników na grupy cztero- lub pięcioosobowe. Jedna osoba z każdej grupy opuszcza pomieszczenie. Pozostali członkowie ustalają, jak będą się zachowywać podczas rozmowy (lub innej ustalonej czynności) przeprowadzanej w obecności osoby, która wyszła. (3 minuty)
2. Outsider wraca do pomieszczenia i rozpoczyna uważną obserwację grupy, która zachowuje się zgodnie z ustaloną strategią. Kiedy outsider czuje, że rozszyfrował kod, sam zaczyna się nim posługiwać i wchodzić w relacje z grupą. Jeżeli dobrze rozszyfrował kod, grupa zaakceptuje go jako swojego; jeżeli źle rozpoznał kod, grupa będzie go ignorować. Outsider będzie musiał tak długo obserwować grupę, aż rozszyfruje kod i zyska akceptację grupy. (5 minut)
3. Kolejny członek grupy zostaje outsiderem. Grupa może wymyślać coraz trudniejszy i bardziej skomplikowany kod, w miarę jak kolejni jej członkowie wchodzić w rolę outsiderów. (10 minut)

Podsumowanie i ocena:

Jak czuł się outsider? Co odkrył, próbując rozszyfrować kod? Co czuli członkowie grupy podczas ćwiczenia? Jak ten proces ma się do tego, co dzieje się w codziennych kontaktach międzyludzkich? Czy uczestnicy ćwiczenia poczynili jakieś ogólne obserwacje dotyczące języka ciała i podzielili się nimi z grupą? (7 minut)

Dodatkowe wskazówki:

To ćwiczenie może być stosowane w pracy nad kodami werbalnymi w grupach zamkniętych. Pozwala zaobserwować, w jaki sposób grupa tworzy swój własny język. Przykładem kodu werbalnego mogłyby być wypowiedzi rozpoczynające się od słowa na literę „w”. Grupa może połączyć kod werbalny z kodem mowy ciała. Przykład języka ciała mógłby być następujący: wszyscy członkowie grupy muszą nawiązać kontakt wzrokowy z wybranym liderem grupy, za każdym razem, gdy mają się odezwać do któregośkolwiek innego członka grupy.

W ćwiczeniu tym można wyjść poza aspekt komunikacyjny i badać inne aspekty grup zamkniętych. Jakie są mechanizmy działania gangów w odniesieniu do języka, języka ciała, zachowania, wartości, mody, itd.? Jaki jest proces uzyskiwania pozwolenia na wejście do grupy? Jakie komunikaty przekazują outsiderom grupy zamknięte? Dlaczego ludzie mają potrzebę przynależności do grup zamkniętych?



WYŚCIG Z PRZESZKODAMI⁴

Cel:

Uświadomienie uczestnikom, czym jest poczucie ograniczenia.

Materiały pomocnicze:

Papier
Długopisy
Flamastry
Farba
Przepaska na oczy
Sznurek
Wahadło
Zatyczki do uszu
Balony
Świecek tortowe

Wielkość grupy:

5-40 osób

Czas trwania:

2 godziny

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Jeżeli to konieczne, podziel grupę na mniejsze grupy, od pięciu do ośmiu osób.
2. Wyjaśnij każdej grupie, że powinna wykonać szereg zadań w czasie jednej godziny. Oto przykłady zadań grupowych:
 - Malowanie portretu grupowego.
 - Pilnowanie, by wahadło przez cały czas się kołysało.
 - Bieg z przeszkodami (przechodzenie przez pętlę, ponad krzesłem, pod stołem, itd.).
 - Układanie piosenki o szkoleniu.
 - Przekazywanie patyka kolejnej osobie co dziesięć sekund.
 - Malowanie twarzy, tak, aby na koniec ćwiczenia każdy miał twarz klauna (szminka aktorska lub maski)
 - Robienie statków z papieru.
 - Zapalanie jednej świeczki tortowej od drugiej – jedna zawsze musi się palić.
 - Sprawienie, żeby balon nie dotknął ziemi i był cały czas w ruchu.
3. Dodatkowo, kilka osób w grupie zostaje niepełnosprawnymi. Zakłada się im przepaski na oczy, wkładają sobie zatyczki do uszu, dwie osoby są związane sznurkiem, komuś wolno tylko mówić w języku obcym, ktoś nie może używać słów tak i nie, komuś nie wolno w ogóle mówić, ktoś nie może używać prawej ręki, itd. Wyjaśnij ponownie, że wszystkie zadania powinny zostać wykonane w ciągu godziny i że nie wolno przeszkadzać innym grupom.

⁴ Dzięki uprzejmości KatholiekeJeugdraad, Chirojeugd Vlaanderen, Belgium.





4. Mimo wszystkich utrudnień grupa powinna wykonać wszystkie zadania. W każdej grupie powinien być obserwator, który pilnuje, czy reguły zabawy są przestrzegane, a wszystkie zadania wykonywane przez całą grupę.
5. Po godzinie grupy prezentują rezultaty swojej pracy i omawiają, czy wykonanie zadań przyszło im łatwo czy trudno.

Podsumowanie i ocena:

- Co czułeś będąc w pełni sprawnym?
- Jak to jest być niepełnosprawnym?
- Czy funkcjonowaliście jako grupa?
- Czy grupa pomagała tym, którzy byli w jakimś stopniu niepełnosprawni?
- Czy niepełnosprawność powodowała, że dana osoba nie przejawiała inicjatywy?
- Jakie jeszcze mogą być rodzaje niepełnosprawności?

Źródło: Adaptacja na podstawie „Underdog”, Intercultureel Spelenboek, Centrum van Informatieve Spelen, Leuven, Belgia, gdzie technika ta została opisana za: „Het recht van de sterkste”, Soort zoekt andere Soort, Katholieke Jeugdraad, Chirojeugd Vlaanderen 1992.



RZEKA ⁵

Cel:

Przypomnienie dorosłym, na jakie napięcia mogą być narażeni młodzi ludzie.

Materiały pomocnicze:

Przepaska na oczy

Taśma

Kilkanaście kart z opisem ról

Gazety

Markery

Wielkość grupy:

6-30 osób

Czas trwania:

20 do 25 minut

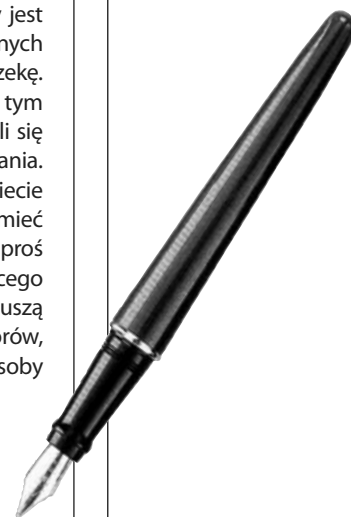
Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Przygotuj karty z opisem charakteryzującym role bohaterów (przykłady poniżej). W zależności od wielkości grupy, zastosuj odpowiednią liczbę bohaterów. Upewnij się, że jeden z uczestników otrzyma rolę młodej osoby.
2. Wyjaśnij, że zbyt często my dorośli zapominamy, jak to jest być nastolatkiem, który narażony jest w życiu na stres współzawodnictwa i inne czynniki. Ćwiczenie to ułatwia zrozumienie pewnych sytuacji stresowych, w jakich może się znaleźć nastolatek. Z dwóch kawałków taśmy utwórz rzekę. Zgnieć gazety w kule i rozrzuć je po rzece – będą to przeszkody. Bądź pomysłowy i nadaj tym przeszkodom odpowiednie nazwy, takie jak: aligator, lawa, bystry nurt, itp. Poproś, aby zgłosili się ochotnicy w liczbie nie przekraczającej dziesięciu osób i rozdaj im karty z opisem roli do odegrania. Ochotnicy mają około dwóch minut na przemyślenie swoich ról. Wyjaśnij, że w dzisiejszym świecie na życie młodych ludzi wpływa o wiele więcej różnych czynników niż kiedyś. Czynniki te mogą mieć wpływ na decyzje podejmowane przez młodych ludzi, w tym dotyczące ich seksualności. Poproś wszystkich ochotników, aby zajęli miejsca po obu stronach rzeki. Poproś uczestnika odgrywającego młodą osobę, aby podszedł i zakrył mu oczy przepaską. Wyjaśnij, że inni bohaterowie zabawy muszą prowadzić młodą osobę w dół rzeki, pomagając jej uniknąć niebezpiecznych miejsc (aligatorów, lawy, bystrego nurtu, itp.). Daj innym bohaterom około 10 minut na poprowadzenie młodej osoby w dół rzeki. Na zakończenie omów poszczególne punkty.

Podsumowanie i ocena:

- Jakie wrażenia odniosłeś podczas tego ćwiczenia?
- Czy sytuacja była realistyczna?
- Dlaczego? Dlaczego nie?
- Jak czuła się młoda osoba?
- Czy musiałeś stawić czoła podobnym napięciom i wpływom, kiedy byłeś/byłaś nastolatkiem? Jak te wpływy oddziałują na zdolność do podejmowania decyzji?

⁵ Za zgodą Advocates for Youth, Washington, DC, <http://www.advocatesforyouth.org/lessonplans/river.htm>





Karty z rolami do gry Rzeka

Młoda osoba

Słuchaj wszystkich, którzy próbują cię poprowadzić w dół rzeki.

Rodzic/Przybrany rodzic

Ty wiesz najlepiej. Mów młodej osobie, co robić, pamiętając o tym, aby jego/jej dobro było na pierwszym miejscu. Używaj zdań typu: „Kiedy ja byłem w twoim wieku...”. Bądź kreatywny, odgrywając swoją rolę!

Dziadek/Babcia

Ty wiesz najlepiej. Mów młodej osobie, co robić, pamiętając o tym, aby jego/jej dobro było na pierwszym miejscu. Używaj zdań typu: „Kiedy ja byłem w twoim wieku...”. Bądź kreatywny, odgrywając swoją rolę!

Duchowny (przewodnik duchowy)

Jesteś przewodnikiem moralnym dla młodej osoby. Bądź kreatywny, odgrywając swoją rolę!

Kolega

Jesteś dobrym kolegą. Naprawdę zależy ci na młodej osobie. Bądź kreatywny, odgrywając swoją rolę!

Nauczyciel

Podkreślaj wagę szkoły. Udzielaj rad młodej osobie w momentach, które uważasz za stosowne. Bądź kreatywny, odgrywając swoją rolę!

Pracownik społeczny

Udzielaj młodej osobie rad dotyczących narkotyków, seksu, rodziny, szkoły, itp. Bądź kreatywny, odgrywając swoją rolę!

Media

Pomyśl o wpływie mediów na młodego człowieka (televizja, filmy, czasopisma, itd.). Przykłady porad z mediów mogą zawierać treści dotyczące seksu, przemocy, pieniędzy, itd. Bądź kreatywny, odgrywając swoją rolę!

Kolega

Jesteś złym kolegą. Masz zły wpływ na młodą osobę. Bądź kreatywny, odgrywając swoją rolę!

Pracownik służby zdrowia

Udzielaj młodej osobie rad dotyczących jego/jej zdrowia i ogólnie dobrego samopoczucia fizyczno-psychicznego. Przykład: rady dotyczące palenia, seksu, odżywiania się, wagi ciała. Bądź kreatywny, odgrywając swoją rolę!



NIE ŚMIEJCIE SIĘ ZE MNIE!

To ćwiczenie można przeprowadzać w grupie, ale najlepszy efekt daje zastosowanie go w układzie jeden na jeden, w którym młodzi ludzie mają więcej czasu na przemyślenie poruszanych kwestii.

Cel:

Zastanowienie się nad tym, co czujemy, gdy ktoś się z nas wyśmiewa. Budowanie empatii dla innych młodych ludzi, którzy mogą znaleźć się w podobnej sytuacji. Ćwiczenie to zachęca też młodych ludzi do zastanowienia się nad strategiami radzenia sobie z dręczeniem i zastraszaniem oraz znalezienie odpowiedzi na pytanie, kto mógłby dawać wsparcie w takich sytuacjach.

Materiały pomocnicze:

Arkusz pomocniczy NIE ŚMIEJCIE SIĘ ZE MNIE! dla każdej młodej osoby

Długopisy

Wielkość grupy:

Dowolna, ale najlepiej jeden na jeden

Czas trwania:

Godzina

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Przedstaw koncepcję śmiechu, jako narzędzia, dzięki któremu możemy sprawić, że ktoś się poczuje nieswojo i głupio, lecz także jako sposobu na pokazanie, że jesteśmy szczęśliwi. Wyjaśnij, jaka jest różnica pomiędzy śmianiem się z kogoś, a śmianiem się z kimś.
2. Rozdaj arkusze pomocnicze i poproś młodych ludzi, aby zastanowili się, jak się czują, gdy ktoś, na przykład koleżdy szkolni, rodzice lub rodzeństwo, wyśmiewa się z nich. Zachęć ich, aby opowiedzieli o swoich doświadczeniach i poproś, aby napisali na kartkach, jak się wówczas czuli.
3. Omówcie, co młoda osoba mogłaby zrobić, gdy sytuacja się powtórzy. Na przykład wycofać się i opowiedzieć o sytuacji zaufanej osobie dorosłej lub przyjacielowi. Przedyskutujcie rozwiązania, a następnie poproś uczestnika ćwiczeń, aby, używając rysunków sporządzonych na arkuszu pomocniczym, pokazał innym, co mógłby zrobić w danej sytuacji.

Podsumowanie i ocena:

Przyjrzyjcie się temu, co narysowali uczestnicy. Czy zaproponowane działanie rozwiąże problem, czy tylko pogorszy sytuację? Poproś, aby uczestnicy zastanowili się, co by zrobili, gdyby wyśmiewana osoba nie była przez nich lubiana? Czy ich reakcja byłaby inna? Ustalcie, do kogo można się bezpiecznie udać, jeżeli taka sytuacja komuś się przydarzy.





NIE ŚMIEJCIE SIĘ ZE MNIE!

Jak się czujesz, gdy ktoś się z ciebie wyśmiewa?

.....

Gdyby się ze mnie wyśmiewano, mógłbym...

Gdyby się wyśmiewano z kogoś innego, mógłbym...



TEATR OBRAZÓW

(patrz także załącznik dotyczący Boala)

Cel:

W teatrze obrazów, małe grupy uczestników tworzą nieruchome fotografie lub żywe obrazy przedstawiające realne sytuacje, których doświadczyli członkowie grupy. Ćwiczenie pozwala skoncentrować się na uczuciach uczestników i znaleźć bezpieczne rozwiązania dla sytuacji, które są przedmiotem ćwiczenia.

Materiały pomocnicze:

Brak

Wielkość grupy:

Dowolna

Czas trwania:

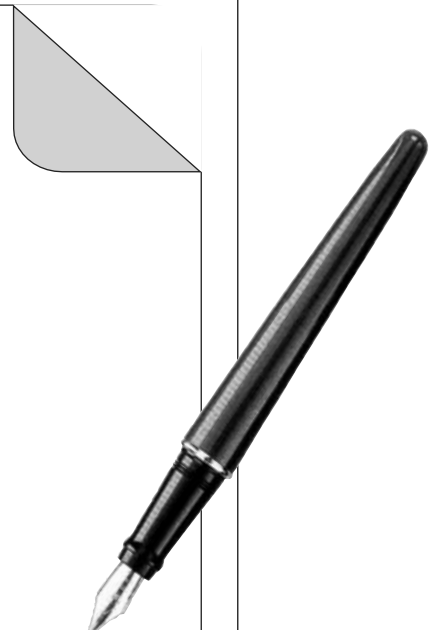
Różny

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Wyjaśnij, na czym polegała praca Boala oraz w jaki sposób jego forma teatralna pozwala każdemu „przemówić” – choć niekoniecznie z użyciem słów.
2. Poproś grupę, aby wybrała temat – na przykład, zastraszanie, izolacja, dyskryminacja – coś, co jest dla nich bardzo ważne i co potrafią przedstawić na konkretnym przykładzie. Następnie poproś ochotnika, aby odwołał się do swojego doświadczenia lub konkretnego wydarzenia i wszedł w rolę rzeźbiarza, wybierając odpowiednią liczbę osób, za pomocą których przedstawi scenę. Poproś ochotników, aby stali się żywą rzeźbą.
3. Rzeźbiarz ustawia osoby biorące udział w scenie w żywy obraz. Może on na przykład sam zademonstrować odpowiednią pozę, a następnie poprosić osobę o jej naśladowanie. Jeżeli współpraca z rzeźbiarzem przychodzi uczestnikom łatwo, rzeźbiarz może poprosić o przybranie odpowiedniego wyrazu twarzy oraz ustawiać według uznania poszczególne części ciała. Zadbaj o to, aby nie doszło do urazów ciała!
4. Gdy obraz jest gotowy, rzeźbiarz prosi zastygłe postacie, aby ożywały kolejno i wypowiadały na głos swoje myśli. Ten element ćwiczenia nazywa się „ścieżkami myśli”.
5. Pracę z danym obrazem możesz kontynuować, prosząc członków grupy, aby wyrzeźbili możliwe rozwiązania dla przedstawionej sytuacji.
6. Pozwól po kolei każdemu uczestnikowi być rzeźbiarzem, jeżeli ma na to ochotę i czas na to pozwala.

Podsumowanie i ocena:

Spytaj każdego uczestnika żywego obrazu, co czuł będąc określoną postacią lub przedstawiając konkretną emocję. Zapytaj widzów, co czuli, oglądając tę osobę. Czy obraz był realistyczny? Jeżeli grupa portretowała możliwe rozwiązania danej sytuacji, to czy też były one realistyczne? Na koniec zapytaj rzeźbiarza, co zyskał lub czego nauczył się, tworząc żywy obraz. Praca tego typu, w zależności od jej przedmiotu, może wzbudzić silne emocje, a więc należy jej poświęcić dużo uwagi i wrażliwości. Upewnij się, że w danej sesji nie zabraknie czasu na odprężenie i przywrócenie równowagi emocjonalnej wśród uczestników.





Informacje dotyczące Augusto Boala i jego Teatru Ciemionych.

“O ile niektórzy ludzie robią teatr, my wszyscy jesteśmy teatrem.”

W latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych brazylijski reżyser teatralny Augusto Boal rozwinął koncepcję Teatru Ciemionych (TC). Celem jego pracy była transformacja monologu tradycyjnego przedstawienia w dialog pomiędzy publicznością i sceną. Boal eksperymentował z wieloma formami teatru interaktywnego, wierząc, że dialog nadaje zdrową dynamikę kontaktom międzyludzkim, że wszystkie istoty ludzkie pragną i są zdolne do dialogu oraz że gdy dialog staje się monologiem, pojawia się ucisk.

Niewątpliwie, gdy ktoś pokazuje nam jakiś obraz lub opowiada o swoich doświadczeniach, jesteśmy w stanie odnieść daną historię i jej bohaterów do własnych przeżyć.

Teatr obrazu posługuje się ciałem jako narzędziem wyrażania uczuć, idei i związków. „Rzeźbiąc” innych lub używając własnego ciała do demonstrowania póz, możemy tworzyć zarówno jednoosobowe, jak i grupowe obrazy-rzeźby, które odzwierciedlają odczucia rzeźbiarza związane z doświadczeniem ucisku. Teatr obrazu można wykorzystywać zarówno podczas warsztatów z udziałem osób, które są obeznane z technikami dramatycznymi i dobrze się w nich odnajdują, jak i w pracy z osobami mniej doświadczonymi lub zupełnymi laikami. Nie ma konieczności uczenia się roli na pamięć lub recytacji. Technika ta pozwala uczestnikom pracować z własnymi uczuciami i doświadczeniami w bezpiecznym otoczeniu. Praca z teatrem obrazu, to także świetna zabawa!

W ramach zajęć z młodymi ludźmi technika ta może pomóc w pracy nad problemem izolacji społecznej. Dwóch ochotników zostaje poproszonych o stworzenie żywego obrazu; każdy z ich przyjmuje odpowiednią pozę w stosunku do swojego partnera – na przykład jeden może stać się osobą postrzegającą się lub postrzeganą przez innych jako outsider, a drugi przedstawicielem reszty społeczeństwa. Pozostali członkowie grupy mogą dodawać do sceny inne postacie – na przykład obserwatorów, przechodniów lub przyjaciół tych dwóch osób, sami odgrywając ich role. Osoba pełniąca rolę reżysera sceny kolejno dotyka ramienia każdego z aktorów i prosi o wypowiedzenie na głos jednego lub kilku zdań. Reżyser może również pozwolić uczestnikom wyjść z pozycji i przyjrzeć się scenie z zewnątrz, po czym aktor powraca do swojej pozy. Taki manewr bywa bardzo inspirujący.

Ćwiczenie to można przeprowadzać na wiele sposobów. Żywy obraz prezentowany jest grupie, którą prosi się o określenie, gdzie odbywa się przedstawiane wydarzenie oraz kim są poszczególne osoby – imię, wiek, zawód/rola, itd. Grupa zostaje poproszona o wymienienie sytuacji, które mogły doprowadzić do przedstawianego wydarzenia. Po podaniu kilku przykładów takich wydarzeń uczestnicy dzielni są na grupy, a każda otrzymuje zadanie stworzenia żywego obrazu przedstawiającego jedną z sytuacji, które mogły doprowadzić do wydarzenia zainscenizowanego na początku.

Następnie, cała grupa powraca do pierwszego żywego obrazu. Uczestnicy, którzy nie biorą udziału w inscenizacji, zostają poproszeni o zaproponowanie jakiegoś rozwiązania przedstawianej sytuacji poprzez odegranie roli jednej z postaci. Uczestnik dotyka ramienia danego aktora, zajmuje jego miejsce i przyjmuje nową pozę; może też wypowiadać nowe myśli lub kwestie.

Ćwiczenie to wywołuje długie dyskusje, które prowadzący moderuje, odwołując się do swojej wrażliwości.



Kolejną formą twórczości stworzoną przez Boala jest Teatr Forum. W gruncie rzeczy jest to rodzaj dramatycznego poszukiwania, który w przewrotny sposób stymuluje rozumienie i uczenie się oraz opracowywanie strategii radzenia sobie z problemami. Pomaga on grupom i jednostkom przyrzeć się możliwym rozwiązaniom sytuacji, w których pojawia się ucisk lub które stanowią wyzwanie. Cytując Boala, Forum pozwala ludziom "poszukiwać innych ról, innych sposobów dających większą władzę w danej sytuacji. Celem jest nauczenie się nowych zachowań, jeżeli mają mi one pomóc wyjść cało z trudnej sytuacji." Forum nie zmusza do niczego, nie mówi, co masz robić. Podpowiada rozwiązania, które mógłbyś wykorzystać, ale w końcu i tak to ty podejmujesz decyzję.

Sceny Teatru Forum zazwyczaj są krótkie; mogą one obejmować ożywianie zastygłych obrazów, z którymi grupa już wcześniej pracowała. Początkowo publiczność ogląda scenę, w której funkcję narratora pełni dżoker. Następnie dżoker informuje publiczność, że skecz zostanie odegrany raz jeszcze, ale tym razem, jeżeli ktoś z publiczności chce zasugerować inne działanie lub zmienić scenariusz, musi krzyknąć „STOP!”. Osoba z publiczności może zastąpić aktora i sama odegrać scenę według własnego pomysłu lub też poinstruować aktorów, jak zmienić scenę. Jeżeli publiczność nie chce przerwać sceny, może to zrobić dżoker, który następnie może poprosić publiczność o podpowiedzenie możliwych rozwiązań.

Teatr Forum nie tylko daje publiczności władzę i czyni ją częścią przedstawienia, lecz także uświadamia, że zawsze istnieją alternatywne rozwiązania i możliwość podjęcia odmiennych wyborów, które wpłyną na ostateczny finał wydarzenia.

Literatura

Boal Augusto *The Theatre of the Oppressed*, New York: Urizen Books, 1979. Ponowne wydanie Routledge Press New York/London 1982.

Boal Augusto *Games for Actors and Non-Actors*, Routledge Press, New York 1992.

Boal Augusto *The Rainbow of Desire*. Selected Articles by Augusto Boal, Routledge Press, New York 1995.



ZMIANA REZULTATU

Cel:

Praca z żywym obrazem w małych grupach, obejmująca zmianę położenia osoby odczuwającej bezsilność w określonej sytuacji. Celem ćwiczenia jest praca z uczuciem bezsilności, wizualne wyrażanie go, szukanie alternatywnych rozwiązań i sprawdzanie, jaki odnoszą skutek. Metoda ta inspirowana jest twórczością Augusto Boala (patrz nota wyjaśniająca powyżej).

Materiały pomocnicze:

Brak

Wielkość grupy:

Różna, podział na grupy trzyosobowe

Czas trwania:

50 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Poproś uczestników, aby każdy z nich przypomniał sobie sytuację, w której czuł się bezsilny i nie potrafił nic na to poradzić. Może to być sytuacja, którą starał się zmienić, ale mu się nie udało, lub taka, w której osiągnięty przez niego rezultat, był odmienny od oczekiwanego. (5 minut)
2. W grupie trzyosobowej, każda z osób po kolei ustawia pozostałych członków grupy w trzy żywe obrazy przedstawiające początek, środek i zakończenie sytuacji. Należy informować o tym, jaką rolę odrywa dana osoba, tylko wtedy, jeżeli czuje się ona zagubiona i nie rozumie, kogo odgrywa w danej scenie. (10 minut)
3. Kiedy wszystkie grupy przygotują już komplet obrazów na każdego członka grupy, wybierają jedną historię, z którą chcą pracować. Należy odegrać sekwencję trzech obrazów dla danej historii jeszcze raz; tym razem każdy z bohaterów każdego z obrazów wypowiada głośno jedną myśl. Myśli powinny być wypowiedzane w kolejności określonej z góry.
4. Pracując nad tą samą historią, należy rozbudować obrazy i myśli do trzech krótkich scenek – każda nie dłuższa niż minutę. Każda osoba zamienia swoją myśl w scenkę, dodając odpowiednie ruchy. (5 minut)
5. Prowadzący zapoznaje się z efektem pracy wszystkich podgrup. Jedna podgrupa zostaje wybrana do przedstawienia swojej scenki reszcie uczestników. Prowadzący wybiera obraz, w którym łatwo zidentyfikować ciemniejszy, a osobie ciemniejszej wszyscy łatwo będą współczuć. Zapytaj pozostałych uczestników, jak mogłaby zachować się bezsilna osoba, aby zmienić tę sytuację. Wypróbujcie sugestie uczestników, pozwalając pomysłodawcy wejść w scenkę i odegrać rolę tej osoby, której zachowanie chciałby zmienić. Tę samą procedurę powtórzcie dla innych grup. Jeżeli grup jest dużo, dwie grupy pracują razem, pełniąc w odniesieniu do siebie nawzajem rolę widowni.

Podsumowanie i ocena:

Jaki jest wpływ różnych działań na wynik sytuacji? W jaki sposób to ćwiczenie nawiązuje do rzeczywistości, w której żyją uczestnicy? Jakie korzyści może mieć to ćwiczenie dla osób w nim uczestniczących? (5 minut)

Dodatkowe wskazówki:

Ważne jest, aby grupa starała się znaleźć konstruktywne rozwiązanie, a nie tylko krytykować bezsilność głównego bohatera. Grupa często będzie w stanie dostrzec rozwiązania, których nie widzi dana jednostka.



POCZTÓWKI

Cel:

Celem tego ćwiczenia jest wizualne przedstawienie przykładów niesprawiedliwości społecznej oraz poszukiwanie właściwych sposobów przeciwdziałania jej.

Materiały pomocnicze:

Pocztówki, takie jak te przedstawione na następnej stronie lub samodzielnie zaprojektowane.

Wielkość grupy:

Kilka małych grup od 3 do 5 osób.

Czas trwania:

40 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

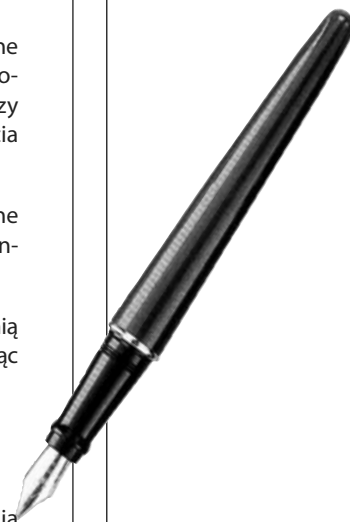
1. Rozdaj każdemu członkowi małej grupy pocztówkę. Możesz skopiować i pociąć załączone przykłady pocztówek lub zaprojektować własne. (Zobacz notatki.) Każda grupa przygotowuje kilka żywych obrazów przedstawiających treść pocztówek. Do każdej sceny aktorzy dodają efekt dźwiękowy, który w ich przekonaniu dobrze oddaje emocje lub uczucia towarzyszące danej sytuacji. (15 minut)
2. Grupy prezentują sobie nawzajem swoje obrazy. Publiczność oglądająca poszczególne obrazy zgaduje, co jej zdaniem mogło być treścią pocztówki. Dopiero potem grupa prezentująca obraz odczytuje na głos treść pocztówki. (15 minut)
3. Czasem może okazać się, że grupa nie w pełni zrozumiała treść pocztówki lub że obraz przez nią przedstawiany został źle zrozumiany. Te grupy mogłyby powtórzyć ćwiczenie, uwzględniając sugestie widzów i przedstawić nowy obraz. (Na to należy przeznaczyć dodatkowy czas.)

Podsumowanie i ocena:

Co czują uczestnicy w odniesieniu do spraw przedstawionych na pocztówkach? Jakie działania podjęliby, gdyby znaleźli się w podobnych sytuacjach? Czy podobne sytuacje zdarzają się dzisiaj? Jeżeli tak, to jakie działania podejmują ludzie? Jak jednym zdaniem można by podsumować każdą pocztówkę? (10 minut)

Dodatkowe wskazówki:

Ważne jest, aby prowadzący wybrał pocztówki, które traktują o kwestiach odnoszących się do danej grupy. Grupa może rozwinąć to ćwiczenie i stworzyć własne pocztówki lub plakaty.





Pocztówki: trzy przykłady

POCZTÓWKA

Kiedy daję jedzenie biednym, nazywają mnie świętym.
Kiedy pytam, dlaczego biedni nie mają jedzenia, nazywają mnie komunistą.

[]

– Dom Helder Camara, z Brazylii

POCZTÓWKA

Jesteśmy winni wielu błędów i pomyłek, lecz naszą największą zbrodnią jest zaniebdywanie dzieci, brak troski o te fontanny życia.
Wiele z naszych potrzeb może zaczekać. Dzieci nie mogą. Teraz formują się ich kości, tworzy się ich krew, rozwijają się ich zmysły. Nie możemy im odpowiedzieć „Jutro”.
Ich imię brzmi „Dzisiaj”.

[]

– Gabriela Mistral,
chilijska poetka, laureatka nagrody Nobla

POCZTÓWKA

Najpierw przyszli po Żydów, a ja nie wystąpiłem przeciwko nim, bo nie byłem Żydem. Potem przyszli po komunistów, a ja nie wystąpiłem przeciwko nim, bo nie byłem komunistą. Potem przyszli po związkowców, a ja nie wystąpiłem przeciwko nim, bo nie byłem związkowcem. Potem przyszli po mnie i nie było już nikogo, kto wzięłby mnie w obronę.

[]

– Martin Niemöller, ofiara nazizmu



8.3. Budowanie zaufania i poczucia własnej wartości

Objaśnienie

Kolejne gry dotyczą budowania zaufania grupowego, świadomości, współpracy i pewności. Wymagają maksymalnej koncentracji. Powinny być wprowadzane i moderowane z największą uwagą, tak aby uczestnicy byli w pełni świadomi, jaki jest ich cel. Bezpieczeństwo uczestników musi być sprawą nadrzędną.

WIATR W KORONACH WIERZB

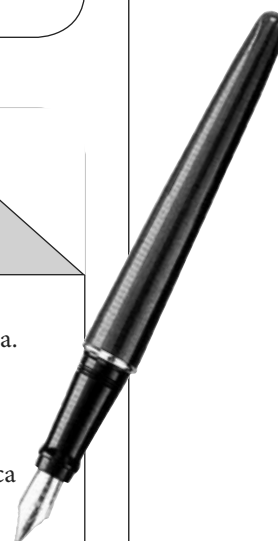
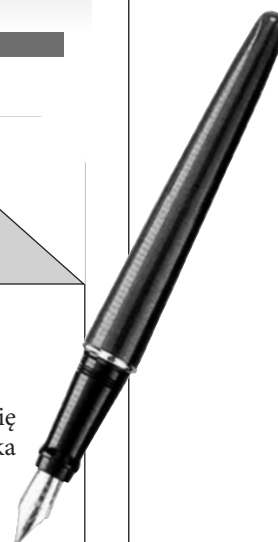
Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Stańcie ciasno w kole. Ochotnik staje w środku. Zamyka oczy i upada, zachowując wyprostowaną pozycję, a reszta uczestników łapie ochotnika. (Osoby chwytające upadającego trzymają ręce przed sobą i wysuwają jedną nogę przodu, stojąc na ugiętych kolanach.)
2. Z początku grupa powinna trzymać ręce blisko środka koła tak, aby upadający czuł się bezpiecznie. Wraz ze wzrostem zaufania, ludzie w kole odsuwają się nieco od środka koła.
3. Wszyscy po kolei odgrywają rolę osoby, która stoi w środku.
4. Zadbaj o to, aby wielu uczestników łapało upadającą osobę, zwłaszcza jeżeli w kole stoi osoba ciężka.

BIEGANIE W PRZEPASCE NA OCZACH

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Ustawiamy wszystkich uczestników w jednym końcu pomieszczenia.
2. Ochotnikowi zakrywamy oczy i ustawiamy go w przeciwnym końcu pomieszczenia. Ochotnik biegnie w kierunku pozostałych członków grupy.
3. Grupa powinna przygotować się do złapania osoby biegnącej.
4. Grupa powinna ustawić się półokręgu i krzyknąć „stop”, zanim biegnący dotrze do końca pomieszczenia i zanim zaczną zwalniać.
5. Zachęć ludzi do tego, aby biegli najszybciej jak potrafią do momentu, aż grupa krzyknie „stop” oraz aby zaufali, że grupa zadba o to, aby biegnący nie wpadł na ścianę.





ODDAJ SIĘ W NASZE RĘCE

Cel:

Ćwiczenie to sprawdza się w pracy z małymi grupami młodych ludzi, z którymi już wcześniej pracowałeś. Można je zastosować jako ćwiczenie wprowadzające do sesji poświęconej dobrym stosunkom, przyjaźni i budowaniu zaufania. W wyniku ćwiczenia uczestnicy powinni doświadczyć zarówno zaufania pozostałych członków grupy, jak i samemu zaufać innym. Ćwiczenie zachęca uczestników do zastanowienia się nad tym, w jaki sposób ich własne zachowania wpływają na innych, a zachowania innych na nich samych.

Materiały pomocnicze:

Znajomość terenu pozwalająca wyznaczyć tor przeszkód, po którym będą poruszali się uczestnicy
Szalik do wykorzystania w roli przepaski na oczy

Wielkość grupy:

Maksymalnie 12 osób

Czas trwania:

Różny, w zależności od liczby osób

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Poproś młodych ludzi, aby wybrali spośród siebie ochotnika: należy interweniować, jeśli zauważysz, że ktoś jest zmuszany do tego, by był ochotnikiem. Wyjaśnij uczestnikom, że celem tego ćwiczenia jest zachęcenie ich, aby ufali sobie nawzajem oraz wzięli odpowiedzialność za swoje działania i bezpieczeństwo innych. Powiedz, że jeżeli ktoś będzie się czuł nieswojo w którymś momencie ćwiczenia, powinien o tym powiedzieć i grupa przerwie ćwiczenie.
2. Poproś ochotnika na środek i zakryj mu oczy przepaską. Upewnij się, że nic nie widzi i poproś go, aby powiedział, co czuje.
3. Zaprowadź młodego człowieka z zakrytymi przepaską oczyma, do miejsca, które wybrałeś na tor przeszkód. Wybierz kolejną osobę z grupy, która będzie przewodnikiem ochotnika. Wyjaśnij, że rola pozostałych członków grupy polega na pomaganiu młodej osobie, która ma zakryte oczy. Moderuj negocjacje młodych ludzi dotyczące trasy, którą przygotowałeś. Poproś ich, aby mówili o swoich odczuciach, zwłaszcza gdy młody człowiek prowadzący ochotnika dekoncentruje się lub niedbale podaje wskazówki. Następnie odwróć role prowadzącego i prowadzonego.
4. W innym wariantcie możesz poprosić grupę, aby pracowała w parach i przeprowadź ćwiczenie pozwalając, aby każdy był prowadzącym i prowadzonym.

Podsumowanie i ocena:

Poproś uczestników o opinie. Co odczuwali będąc zależnym od kogoś? Czy lepiej było być prowadzonym, czy prowadzącym? Czy inaczej by było, gdybyś mógł wybrać partnera? Co czułeś, gdy otrzymywałeś złe wskazówki? Czas poświęcony na dyskusję uzależniony jest od stopnia skomplikowania trasy.



ZAWIĄŻCIE SIĘ W SUPEŁ!

Cel:

Ta zabawa grupowa wspaniale nadaje się na rozpoczęcie sesji szkoleniowej poświęconej zaufaniu i przyjaźni. Zachęca ona młodych ludzi do współpracy w osiągnięciu wspólnego celu.

Materiały pomocnicze:

Brak

Wielkość grupy:

8 osób lub więcej

Czas trwania:

20 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Poproś uczestników, aby utworzyli krąg, stojąc obok siebie, ale nie dotykając się.
2. Poleć, aby podali dłonie dwóm osobom, ale nie tym, które stoją najbliżej. To trudniejsze niż mogłoby się wydawać!
3. 10 minut powinno wystarczyć, aby wszyscy włączyli się do zabawy; upewnij się, że nikt nie oszukuje.
4. Kiedy wszyscy uczestnicy wykonają polecenie, poproś ich, aby na chwilę znieruchomieli i spojrzeli, jaki kształt wspólnie stworzyli.
5. Następnie poleć grupie rozplątanie się i utworzenie koła – bez puszczenia dłoni!
6. Grupie powinno udać się powrócić do kształtu koła, chociaż niekoniecznie wszyscy będą stać twarzą do wnętrza kręgu.

Podsumowanie i ocena:

Mimo że ćwiczenie to przeznaczone jest na rozgrzewkę, warto zapytać grupę o wrażenia. Czy doświadczenie było przyjemne? Co czuli, gdy byli tak blisko innych osób? Ćwiczenie to może posłużyć jako wstęp do dyskusji na temat przestrzeni osobistej i różnic kulturowych.





SAMOOCENA – ZNACZENIE UZNANIA

Cel:

Samoocena młodych ludzi zależy w dużym stopniu od tego, czy czują się oni doceniani przez te osoby, na których im zależy, a także, czy sami siebie uważają za osoby wartościowe. Niska samoocena może prowadzić do frustracji i agresywnego zachowania. Warsztat ten jest wprowadzeniem do procesu budowania wysokiej samooceny.

Materiały pomocnicze:

Kopie arkusza roboczego POCZUCIE UZNANIA

Długopisy

Wielkość grupy:

Różna

Czas trwania:

Minimum godzina

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Rozpocznij od wyjaśnienia, czym jest samoocena i co to znaczy mieć dobre zdanie na własny temat. Rozdaj arkusze robocze i długopisy. Jeżeli wiesz, że młoda osoba ma kłopoty z czytaniem i pisaniem, przeczytaj treść arkusza na głos i używaj obrazków lub zapisuj odpowiedzi sam.
2. Pomóż młodym ludziom, jeśli zastanawiają się nad kwestiami poruszonymi w arkuszu. Jeżeli mówią, że nic nie przychodzi im do głowy, podpowiedz, aby przypomnieli sobie, kiedy ostatnio ktoś sprawił, że czuli się szczęśliwi lub kochani. Zadawaj krótkie pytania, aby dowiedzieć się więcej na ten temat.

Podsumowanie i ocena:

Po wypełnieniu formularza przez młodą osobę, przeczytaj go z nią raz jeszcze. Poproś koniecz- nie, aby zastanowiła się nad tym, co napisała w ostatniej części formularza. Młoda osoba może na przykład napisać, że czuje się doceniona, gdy jest chwalona przez mamę, a sposobem zasłu- żenia na pochwałę może być „gdy mój brat chce się bić, zamiast wdawać się w bójkę, odchodzę. Wspólnie wymyślcie plan działania prowadzący do osiągnięcia niektórych z tych celów. Omówcie umowy zawierane regularnie z samym sobą. Cieszcie się z osiągnięć i wyznaczcie nowe cele.



POCZUCIE UZNANIA *arkusz roboczy*

TO JESTEM JA

Ostatnim razem czułem się doceniony, gdy

.....

Czułem się wtedy

.....

Ludzie, którzy sprawiają, że mam o sobie dobre zdanie to

.....

ponieważ

Okazuję im, że jestem z tego powodu szczęśliwy poprzez

Rzeczy, które sprawiają, że mam o sobie dobre zdanie to:

1.

2.

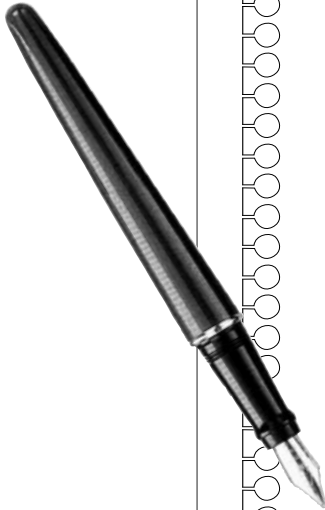
3.

Aby mieć o sobie dobre zdanie, mogę:

1.

2.

3.



KAŻDY MA JAKIEŚ UMIEJĘTNOŚCI – JAK JE ZMIERZYĆ?

Cel:

Ćwiczenie to przeprowadza się dwa razy w trakcie trwania dłuższego szkolenia, pierwszy raz na początku, a drugi raz na zakończeniu. Celem tego ćwiczenia jest uświadomienie uczestnikom, jakie umiejętności posiadają, a jakich (jeszcze) nie.

Materiały pomocnicze:

Długi pas papieru (5-10 metrów) z narysowaną podziałką od 1 do 10.

Wielkość grupy:

6-30 osób

Czas trwania:

Dwa razy po 20 minut plus czas na podsumowanie (zwłaszcza po drugiej części)

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Wyjaśnij uczestnikom, że podziałka służy do mierzenia poziomu umiejętności i że każdy powinien szczerze przyznać się przed sobą samym, czy musi dane umiejętności dopiero nabyć (1), czy już je w pełni posiadał (10). Wyjaśnij także, że ćwiczenie zostanie powtórzone raz jeszcze na zakończenie szkolenia, tak aby uczestnik mógł zaobserwować, czy zaszły jakieś zmiany i czy zdobył nowe umiejętności lub odkrył umiejętności, o których wcześniej nie wiedział. Podkreśl, że nikt nie będzie oceniany przez prowadzącego, a każdy wykonuje ćwiczenie wyłącznie dla siebie.
2. Przedstaw grupie jedno stwierdzenie i poproś uczestników, aby zajęli miejsce na skali; jeżeli w 100% zgadzają się ze stwierdzeniem, powinni stanąć na 10, jeżeli uznają, że stwierdzenie nie odnosi się do nich w ogóle, powinni stanąć na 1. Mogą również wybrać dowolną inną cyfrę na skali.
3. Poproś kilku uczestników, aby wyjaśnili, dlaczego przyznali sobie daną ocenę, ale nie zmuszaj nikogo do zabierania głosu, jeżeli widzisz, że nie ma na to ochoty.
4. Powtórz procedurę z wszystkimi pozostałymi stwierdzeniami.
5. Na zakończenie szkolenia powtórz to ćwiczenie i zapytaj uczestników, czy coś się zmieniło od pierwszego razu.

Przykłady stwierżeń:

- Bardzo dobrze potrafię współpracować z innymi.
- Przewodzenie innym przychodzi mi naturalnie.
- Potrafię komentować zachowanie innych.
- Potrafię słuchać uwag na własny temat.
- Potrafię pomagać ludziom.
- Jestem twórczy i zawsze mam nowe pomysły.
- Jestem bardzo cierpliwy.
- Łatwo przychodzi mi wypowiedzianie się w obecności grupy.
- Potrafię dobrze planować.
- Mam duże poczucie humoru.

Podsumowanie i ocena:

Czy w wielu kwestiach za drugim razem oceniłeś się inaczej?

Czy nabyłeś podczas kursu jakieś cechy/umiejętności?

Czy były obszary, w których się nie doceniałeś?

Czy były obszary, w których się przeceniałeś?

Czy więcej dowiedziałeś się o sobie, czy o innych?

Czy łatwo ci przyszło zająć niższą pozycję na skali (jeżeli musiałeś)?



8.4. Zarządzanie konfliktem

LIST DO PRZYBYSZA Z INNEJ PLANETY: KONFLIKT TO...?

Cel:

Jest to obszerne ćwiczenie grupowe, którego celem jest poszukiwanie znaczenia słowa konflikt, badanie typów reakcji członków grupy i praca nad znalezieniem wspólnej definicji konfliktu.

Materiały pomocnicze:

Duży arkusz papieru

Długopisy

Wielkość grupy:

12-20 osób

Czas trwania:

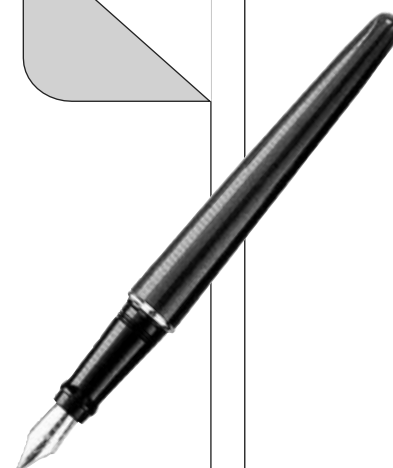
35 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Podziel arkusz papieru na kolumny, każdą oznacz jedną literą alfabetu. Dla celów tego ćwiczenia wybierz litery od A do H.
2. Poroś uczestników, aby każdy indywidualnie wymyślił słowa związane z konfliktem. Każdy powinien spróbować wymyślić przynajmniej jedno słowo na każdą z liter (na przykład: A – agresja, B – bijatyka). Wybrana osoba zapisuje słowa wypowiedziane przez uczestników lub każdy uczestnik podchodzi do tablicy i zapisuje swoje słowa. W tej fazie ćwiczenia nie dyskutuje się, dlaczego dane słowo zostało wybrane. (5 minut)
3. Po wypełnieniu kolumn (dobrze, gdy czas na tę czynność jest ściśle określony) uczestnicy mogą pytać się nawzajem, dlaczego wybrali dane słowa – co one oznaczają, jaki mają związek z konfliktem, itd. Należy unikać wygłaszania osądów. (3 minuty)
4. Uczestnicy dobierają się w pary lub grupy trzyosobowe i wybierają jedną literę z tabeli. (Najlepiej, aby każda para lub grupa miała inną literę). Następnie redagują krótką informację dla przybysza z innej planety, który nigdy nie słyszał o konflikcie, wyjaśniającą, czym jest konflikt. Każda grupa powinna używać słów wymienionych pod wybraną literą. Grupy następnie dzielą się swoimi wiadomościami ze wszystkimi. (10 minut)
5. Stwórz nowe grupy cztero lub pięcioosobowe i poroś, aby każda z nich zredagowała krótką definicję słowa konflikt w formie hasła (np. „Konflikt to...”). Poproś grupy, aby znalazły pomysłowy sposób na przedstawienie swojej definicji. Mogą to być żywe obrazy, angażujące wszystkich uczestników grupy. Ten etap ćwiczenia będzie wymagał dodatkowego czasu. (10 minut)

Podsumowanie i ocena:

Zbierz ponownie całą grupę. Poproś uczestników, aby zastanowili się, czego doświadczali w interakcji z innymi członkami swoich grup. Jak grupa sformułowała treść listu do przybysza z innej planety? W jaki sposób doszła do wspólnej definicji? Czy definicje innych osób wprawiły ich w zdumienie? Czy łatwo było wymyślić hasło obrazujące konflikt? Można także zadać inne pytania. Czy nauczyli się czegoś o konflikcie z tego ćwiczenia? Czy mają teraz jaśniejszy obraz tego, czym jest konflikt? Czy uważają, że jakaś bardzo ważna kwestia została pominięta w odniesieniu do konfliktu?





NAZWIJ TO UCZUCIE!

Cel:

To ćwiczenie zachęca młodych ludzi do określenia, jak czują się w określonych okolicznościach i pobudza do poszukiwania rozwiązań, które nie powodują wzrostu napięcia i agresji. Ćwiczenie ma pomóc młodym ludziom nazwać uczucia oraz przeanalizować problemy i możliwe sposoby ich rozwiązywania.

Potrzebne materiały:

Egzemplarz arkusza roboczego NAZWIJ TO UCZUCIE!, zwinięty w harmonijkę tak, aby było widać tylko opis sytuacji.

Wielkość grupy:

Dowolna

Czas trwania:

Godzina

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Rozpocznij sesję rozmową o różnorodności emocji, które wszyscy odczuwamy. Skieruj uwagę uczestników na fakt, że uczucia przeszkadzają czasami w uporaniu się z jakąś sytuacją lub że trudno jest czasami nazwać określone uczucie. Może to powodować, że problemy pozostają nierozwiązane lub nasilają się, a my coraz gorzej sobie z nimi radzimy. Poproś młodych ludzi, aby przypomnieli sobie sytuację, w której problem nasilił się, ponieważ coś zrobili lub czegoś nie zrobili. Jakie uczucia pamiętają?
2. Rozdaj arkusze robocze NAZWIJ TO UCZUCIE!, złożone w ten sposób, aby widoczny było tylko opis sytuacji.
3. Poproś grupę, aby każdy przeczytał opis sytuacji i zastanowił się nad pytaniami umieszczonymi u góry arkusza. Jeżeli wiesz, że grupa będzie miała problem z tym zadaniem, odczytaj młodym ludziom każdy opis sytuacji.

Podsumowanie i ocena:

Pomóż grupie odnieść się do każdej z sytuacji. Czy wszyscy uczestnicy w ten sam sposób postrzegają problem? Czy zgadzają się co do tego, jakie uczucia mogą się pojawić? Czy łatwo jest znaleźć rozwiązania tych sytuacji?

Zachęć uczestników, aby zastanowili się nad własnymi przykładami, podzielili się nimi z innymi i wspólnie je opracowali.



NAZWIJ TO UCZUCIE!

Zastanów się nad następującymi kwestiami w odniesieniu do wszystkich wymienionych sytuacji:

Na czym polega problem?

Jakie uczucie wchodzi w grę?

Co można zrobić?

1. Twój kolega ma zawsze większe kieszonkowe niż ty. To nie fair! Twoja mama jest taka skąpa; mów, że powinieneś wykonywać więcej prac domowych, jeżeli chcesz dostawać więcej pieniędzy!
2. Twój tata wyprowadził się, aby zamieszkać ze swoją nową dziewczyną. Mówi, że mógłbyś mieszkać u niego w weekendy, ale jego dziewczyna twierdzi, że nie ma tam dla ciebie miejsca.
3. Na boisku szkolnym ktoś przezywa twojego brata i grozi, że zniszczy jego elektryczny wózek inwalidzki.
4. Twój kumpel wygrał szkolny konkurs artystyczny. Myślisz, że jego sukces został ukartowany. Przecież twoja praca była lepsza!
5. Twój akcent różni się od akcentu twoich kolegów z klasy. Jedna z dziewczyn sprawdza w rozmowie z tobą, jak wymawiasz poszczególne słowa, aby inni mogli się w tym czasie z ciebie wyśmiewać. Kiedy próbujesz zaprotestować, ona cię przedrzeźnia, a reszta klasy śmieje się jeszcze bardziej.
6. Zrobiłeś coś, za co cała klasa została ukarana koniecznością zostania po lekcjach. Teraz każdy mówi ci, abyś się przyznał, bo inaczej pożałujesz.



ZŁOŚĆ I AGRESYWNE ZACHOWANIE

Cel:

Ta sesja stanowi wprowadzenie do zarządzania złością i radzenia sobie z sytuacjach agresji. Jest to trudny i złożony temat, ale trening ten pozwala w stopniu podstawowym zrozumieć ten problem i daje wytyczne dotyczące sposobu pracy z młodymi ludźmi, którzy mogą znaleźć się w trudnych sytuacjach.

Potrzebne materiały:

Dwie kartki formatu A4 przybite pinezkami do przeciwległych ścian, zawierające napisy ROZGNIEWANY i SPOKOJNY.

Tablica

Markery

Egzemplarze kart pomocniczych z rolami

Wielkość grupy:

8 do 12 osób

Czas trwania:

3 godziny 10 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

To mnie złości! (20 minut)

1. Ta gra przeznaczona jest na rozgrzewkę, otwiera sesję treningową i pokazuje, że gniew jest emocją, którą wszyscy odczuwamy. Każdy wpada w gniew, kiedy jakaś sytuacja wywoła pewne uczucie lub myśl. Nasza reakcja może być bezpośrednią odpowiedzią na to, co się wydarzyło lub reakcją spowodowaną przypomnieniem sobie naszych wcześniejszych doświadczeń. Nawiązując do wcześniejszych wypowiedzi innych uczestników, ochotnicy zwracają uwagę na to, że różne sytuacje wywołują nasz gniew.
2. Wyjaśnij uczestnikom, że za chwilę przeczytasz na głos opisy szeregu sytuacji, które mogą (lub nie) wywołać ich gniew. Wyjaśnij, dlaczego dwie strony pomieszczenia zostały oznaczone kartkami ROZGNIEWANY i SPOKOJNY, i poproś ochotników, aby, w zależności od wywołanych uczuć, przechodzili na właściwą stronę.
3. Zachęć członków grupy, aby byli szczerzy w swoich reakcjach. Podkreśl wyraźnie, że gniew jest emocją równie ważną, jak każda inna i że wszyscy mamy prawo odczuwać gniew w pewnych sytuacjach.
4. Omawiaj proces przebiegu ćwiczenia z grupą. Dlaczego pewne sytuacje wywołują gniew? Czy są sytuacje, które wywołują gniew u wszystkich ludzi? Na przykład, czy większość grupy odczuwa złość w wypadku, gdy ktoś zachowuje się niegrzecznie lub okazuje brak szacunku?

Rozpoznawanie objawów (30 minut)

1. Podziel grupę na dwie podgrupy i poproś, aby każda z nich wybrała swojego protokolanta i rzecznika.
2. Zadaniem każdej grupy jest wymienienie dziesięciu widocznych fizycznych objawów gniewu.

Możliwe objawy:

- Czerwona twarz
 - Spoczone dłonie
 - Wskazywanie palcem
 - Naruszanie przestrzeni osobistej
 - Krzyk/przeklinanie
3. Poproś, aby obie grupy połączyły się, a każdy rzecznik omówił objawy, które wymieniła jego grupa. Zachęć grupę do przedyskutowania wymienionych objawów. Czy łatwo przyszło im dodać nową pozycję do tej listy? Czy wymienione uczucia są znane członkom grupy? Poproś grupę, aby się zastanowiła, czy łatwo będzie rozpoznać oznaki gniewu u młodych ludzi.



Rozwiązywanie konfliktu (20 minut)

1. Powiedz grupie, co trzeba zrobić, aby rozwiązać konflikt w trudnej sytuacji. Należy zatem:
 - *Rozpoznać oznaki* – cofnij się i upewnij, że nie naruszasz przestrzeni młodej osoby. Spróbuj ustawić się bliżej drzwi i nie pozwól odciąć sobie drogi wyjścia.
 - *Słuchać* – słuchaj uważnie, o czym mowa i nie wtrącaj swojego zdania lub tego, co ci się akurat przypomni.
 - *Parafrazować* – powtórz własnymi słowami to, co mówi młoda osoba, aby pokazać, że ją rozumiesz. Uściślaj fakty i zadawaj dodatkowe pytania, aby odwrócić jej uwagę od negatywnych emocji; zachęcaj młodą osobę do wyjaśnienia, na czym polega problem.
 - *Proponować rozwiązanie* – wspólnie z młodą osobą ustalcie konkretne rozwiązanie lub działanie. Choć może ono nie zmienić wcale sytuacji, sprawi jednak, że młody człowiek poczuje, że coś się dzieje w jego sprawie. Dobrze byłoby, aby młoda osoba sama przejęła kontrolę nad sytuacją i jej rozwiązaniem.

Jeżeli powyższa procedura się nie powiedzie, trzeba usunąć się w bezpieczniejsze miejsce.

Upewnij się, że uczestnicy dokładnie rozumieją, że nie prosisz ich o celowe narażanie się na niebezpieczeństwo ani fizyczne przeciwstawianie się agresywnym młodym ludziom. Ta sesja ma na celu nauczenie się rozpoznawania symptomów i łagodzenia sytuacji, a jeżeli to się nie powiedzie, wycofania się. Podkreśl, że uczestnicy nie zrzekają się prawa do bezpieczeństwa i ochrony. Upewnij się, że znają lokalny numer policji oraz dyżurnego szefa projektu na wypadek, gdyby sytuacja, w której się znajdują, zaczęła się wymykać spod kontroli.

W praktyce (1 godzina 30 minut)

1. Zapoznaj uczestników z koncepcją pracy z trudnymi sytuacjami, dobrym sposobem na to jest odgrywanie scenek. Celem jest zdobycie pewności siebie oraz praktyczne przećwiczenie nowych umiejętności w bezpiecznym środowisku.
2. Podziel uczestników na czteroosobowe grupy. Dwóch będzie pracownikami młodzieżowymi, a dwóch pozostałych młodymi ludźmi, których tamci próbują zainteresować projektem. Każdej grupie daj podobny opis.
3. Daj uczestnikom 30 minut na przygotowanie scenki, zachęcając osoby odgrywające młodych ludzi do tego, aby jak najbardziej utrudniali zadanie osobom grającym pracowników młodzieżowych!
4. Kiedy zobaczysz, że uczestnicy wyczerpali już możliwości wynikające z przedstawianej scenki, poproś o wyjście z roli i zachęć ich do wspólnego omówienia poniższych kwestii w mniejszych grupach.
 - Co powoduje gniew u młodej osoby?
 - Czy jest to gniew pośredni, czy bezpośredni?
 - Czy możliwe jest rozwiązanie konfliktu?
 - Napisz plan działań prowadzący do rozładowania sytuacji.
5. Na koniec zbierz ponownie całą grupę i poproś, aby uczestnicy omówili przygotowane plany działań. Zadawaj pytania i pomagaj grupom w prowadzeniu ożywionej dyskusji.

Przykładowe pytania:

- Czy udało się nie wpaść z roli?
- Czy łatwo było wam wczuć się w sytuację młodej osoby, zrozumieć jej punkt widzenia?
- Czy odczuwaliście dużą frustrację?
- Czy udało się wam ustalić sposób rozwiązania konfliktu?

Zachowywanie bezpieczeństwa (30 minut)

1. Pozostając w dużej grupie, ustalcie zasady bezpiecznego postępowania w sytuacjach agresji/złości.

Podpowiedzi:

- Słuchaj, co mówi młoda osoba.
- Obserwuj uważnie język ciała.
- Na podstawie poznanych technik, oceń, jakie niebezpieczeństwo może grozić tobie i innym.
- Działaj – rozwiąż sytuację lub się wycofaj.



TO MNIE STRASZNIIE ZŁOŚCI!

Ktoś wpycha się przed ciebie w kolejce.	Gubisz klucze do mieszkania.
Spóźniasz się z winy kogoś innego.	Ktoś niegrzecznie wyraża się o twojej rodzinie.
Przez przypadek usłyszałeś, jak ktoś krytykuje twoją pracę.	Wielokrotnie dzwoni telefon lecz gdy odbierasz, nikt się nie zgłasza.
Utknąłeś w korku, a bardzo spieszysz się do domu.	Grupa nastolatków zastąpiła ci drogę w mieście.
Sprzedawca wydał ci za mało reszty.	Kolega ciągle pożycza od ciebie pieniądze i nigdy nie oddaje.
Widzisz na ulicy, jak ktoś źle traktuje zwierzę.	Niechący wpadasz na kogoś w zatłoczonym pomieszczeniu, przepraszasz, a ta osoba wyzywa cię.
Wyrażasz swoją opinię, a ktoś śmieje się z ciebie i mówi, żebyś nie był śmieszny.	Czytasz w gazecie artykuł o napaści na małe dziecko.
Drużyna, której kibicujesz, przegrywa.	Jesteś oskarżany o coś, czego nie zrobiłeś.
Właśnie przyłapano cię na kłamstwie.	Zakupiłeś wadliwy towar, wracasz do sklepu w reklamacją, a sprzedawca nie chce ci oddać pieniędzy.
Pomyliłeś się o jeden numer w totka, a byłaby jedyna szóstka!	Spałeś i obudziła cię głośnie muzyka u sąsiada.
Ktoś ciągle prosi cię o zrobienie czegoś, czego nie chcesz zrobić.	Chcesz zadzwonić z komórki i okazuje się, że właśnie skończyła ci się karta.



SCENKI NA TEMAT GNIEWU

Samanta została zawieszona na dwa tygodnie w prawach członka w twoim klubie za wszczęcie bójki. Dziś wieczorem pojawia się i żąda, aby ją wpuszczono.

Zak i Izaak grają w bilard. Zak wbija przez pomyłkę czarną bilę i zaczyna krzyczeć na Izaaka, że tamten go szturchnął.

Cerys płacze w toalecie. Tania zaczęła chodzić z jej byłym chłopakiem. Kiedy pytasz, co się stało, Cerys mówi ci, żebyś się od... i nie wtykała nosa w nie swoje sprawy!

Widzisz, jak Jake siedzi na schodach klubu i pije kolejne piwo. Przypominasz mu, że reguły klubowe nie pozwalają pić alkoholu i prosisz go, aby opuścił teren. W odpowiedzi Jake krzyczy: „To chyba wolny kraj? Mogę tu siedzieć, jeżeli mi się tak podoba!”



8.5. Nawiązywanie partnerskich stosunków

PAPIEROWE WIEŻE

Cel:

Ćwiczenie typu „budowanie drużyny” uczące partnerstwa i pracy zespołowej.

Potrzebne materiały:

Gazety

Taśma klejąca

Zegarek

Wielkość grupy:

Różna

Czas trwania:

15 minut na ćwiczenie

10 minut na podsumowanie

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Podziel młodych ludzi na grupy nie większe niż sześćosobowe.
2. Wyjaśnij, że chcesz, aby zaplanowali i wykonali papierowe wieże. Celem jest zbudowanie najwyższej wieży, w taki sposób, aby się nie zawaliła.
3. Wyjaśnij, że każdy członek grupy powinien mieć swój wkład w fazę planowania i że nie można rozpocząć budowania wieży bez zgody całej grupy.
4. Rozdaj gazety i taśmę klejącą.
5. Daj grupom 15 minut na wykonanie zadania.
6. Nie zbliżaj się do pracujących!

Podsumowanie i ocena:

Po 15 minutach poproś, aby grupy, po kolei, zastanowiły się, jak im się współpracowało, czy ktoś nie został wykluczony z ćwiczenia (jeśli tak, to dlaczego i co czuł, gdy tak się stało) i w jaki sposób udało się osiągnąć porozumienie.

Po omówieniu, poproś uczestników, aby obejrzeni wszystkie wieże.

Poproś członków grupy, która zbudowała największą wieżę, aby wyjaśnili, jak tego dokonali.

Jeżeli czas pozwoli, poproś uczestników, aby zastanowili się, co mogliby osiągnąć, pracując w pojedynkę.



BUDOWANIE MOSTÓW

Cel:

W ćwiczeniu tym uczestnicy współpracują ze sobą i prowadzą negocjacje oraz mają możliwość obserwacji, jakie role przyjmują w tych procesach. Poza tym, uczą się jak wygląda komunikacja pośrednia z inną grupą, o której niewiele wiedzą.

Materiały:

Wszelkiego rodzaju surowce wtórne
Karton (tektura)
Klej
Nożyczki
Linijki

Wielkość grupy:

10-20 osób

Czas trwania:

2-3 godziny

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Podziel grupę na dwie mniejsze. Wyjaśnij, że są mieszkańcami dwóch miast oddzielonych od siebie wielką rzeką. Po latach dyskusji, mieszkańcy obu miast zdecydowali się na budowę mostu; jedno miasto zbuduje jedną połowę mostu, a drugie drugą. Problem polega na tym, że oba miasta praktycznie nie mogą komunikować się ze sobą. Tylko jedna osoba z pierwszego miasta będzie mogła rozmawiać z jedną osobą z drugiego miasta, aby przedyskutować projekt mostu. Przedstawiciele obu miast będą rozmawiać ze sobą tylko 2 razy. Każda grupa wybiera jednego przedstawiciela.
2. Każda grupa udaje się do innego pomieszczenia, z którego nie będzie mogła słyszeć ani widzieć drugiej grupy. W swoim pokoju grupa znajdzie różne materiały potrzebne do budowy mostu. Jedyne, co uczestnicy ćwiczenia wiedzą o projekcie mostu, to fakt, że musi on łączyć dwa brzegi rzeki, która – w skali – ma metr szerokości, i że most powinien udźwignąć samochód-zabawkę. Grupy będą musiały ustalić ze sobą szerokość i wysokość mostu. Grupa ma pół godziny na wybranie rzecznika, podział zadań i rozpoczęcie budowy. Po tym czasie rzecznik może porozmawiać przez 10 minut w cztery oczy z rzecznikiem drugiej grupy. Wolno im rozmawiać, ale nie mogą pokazywać sobie projektów. Następnie grupa ma pół godziny na wysłuchanie sprawozdania rzecznika, dalszą pracę nad mostem i poprawienie projektu, jeżeli jest to konieczne. Następnie grupy mają kolejne 10 minut na konsultacje rzeczników w osobnym pomieszczeniu. Na koniec grupa ma pół godziny na zakończenie budowy mostu.
3. Po zakończeniu budowy grupy spotykają się i przedstawiają swoje połowy mostów, które są łączone w jeden most. Potem most jest testowany, czy utrzyma samochód-zabawkę.
4. Grupy omawiają przebieg współpracy i podziału zadań we własnym gronie oraz z drugą grupą.

Podsumowanie i ocena:

- Jak zorganizowaliście sobie pracę?
- Czy każdy mógł wyrazić swoje zdanie na temat współpracy i projektu?
- W jaki sposób został wybrany rzecznik?
- Czy wszyscy uczestniczyli w budowie mostu?
- Jaki efekt dały negocjacje?
- Czy projekt początkowy został zrealizowany w całości, czy nastąpiły zmiany? Dlaczego?
- Czy w grupie zaistniały jakieś konflikty?
- Czy zauważyliście jakieś problemy w komunikacji w drugą grupą?





KTO TO JEST?

Cel:

Ćwiczenie do zastosowania na początku sesji treningowej umożliwiające pobudzenie mechanizmów samoorganizacji w grupie. Celem jest ukazanie uczestnikom, jakie osoby pracują z młodzieżą, a w zwłaszcza z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, na danym terenie. W wyniku ćwiczenia, uczestnicy powinni dostrzec możliwości nawiązania współpracy i stosunków partnerskich z takimi osobami. Ćwiczenie to wprowadza koncepcję nawiązywania stosunków partnerskich. Może ono być wstępem do nauki nawiązywania partnerskich stosunków i umożliwiać zrozumienie powodów jej nawiązywania.

Potrzebne materiały:

Ćwiczenie to przeprowadza się w mieście
Papier i długopisy lub magnetofon, do wyboru
Plany miast, karty telefoniczne lub dostęp do telefonu

Grupa:

10-40 osób

Czas trwania:

Średnio 5 godzin (godzina pierwszego dnia i 4 godziny kolejnego dnia). Ćwiczenie to powinno odbywać się w mieście, (jeżeli miejsce, w którym odbywa się trening znajduje się poza miastem, należy doliczyć dodatkowy czas na dojazd do miasta).

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Prowadzący wyjaśnia, że warsztat ten jest punktem wyjścia do zrozumienia, jacy ludzie pracują z młodzieżą w miastach. W trakcie ćwiczenia uczestnicy będą przeprowadzać rozmowy na żywo, muszą je przygotować w małych grupach. Rozmowy przeprowadzać należy głównie z ludźmi pracującymi z młodymi ludźmi o mniejszych szansach.
2. Utwórz grupy od pięciu do ośmiu osób. Rozdaj plany miast i przydziel każdej grupie konkretny teren miejski.
3. Pierwszego dnia daj uczestnikom godzinę na to, aby przygotowali ankietę, którą będą przeprowadzać następnego dnia. Zagwarantuj uczestnikom dostęp do telefonu.
4. Następnego dnia daj uczestnikom 3 godziny na przeprowadzenie ankiety i przygotowanie raportu, który omówią na forum grupy (uczestnicy nie powinni koncentrować się na komentarzach grupy, lecz strać się szybko i efektywnie przedstawić wyniki ankiety).
5. Daj uczestnikom godzinę na przedstawienie raportu na forum grupy. Powiedz, aby wyraźnie zaakcentowali korzyści, jakie mogą wyniknąć w przyszłości ze współpracy z różnymi osobami/strukturami zaangażowanymi w pracę na rzecz przeciwdziałania izolacji młodych ludzi w mieście.



Podsumowanie i ocena:

Przygotowanie grupy:

- Jak poradziliśmy sobie z samoorganizacją?
- Czy udało się nam osiągnąć cel?

Dyskusja na forum grupy:

- Czy osoby, z którymi przeprowadzaliście wywiad, byli świadomi tego, co inni ludzie lub inne organizacje działające w mieście robią w sprawie młodych ludzi? Jakie panują między nimi stosunki?
- Czy istnieją jakieś struktury koordynujące działania, platformy, sieci?
- Czy myślicie, że byłoby możliwe, abyście jako pracownicy młodzieżowi lub organizacje młodzieżowe przeprowadzali takie ankiety na zlecenie władz miejskich?
- Jak chcielibyście nawiązać współpracę w tym zakresie z innymi osobami/organizacjami?

Dodatkowe wskazówki:

Zastosowanie gier typu role-play: prowadzący odgrywają rolę burmistrza i członków władz miejskich zajmujących się sprawami społecznymi, edukacją i młodzieżą.

- Rozpoczęcie ćwiczenia: poinformuj uczestników, że „zostali upoważnieni, jako pracownicy młodzieżowi, przez władze miejskie do przeprowadzenia ankiety dotyczącej tego, kto pracuje z młodzieżą, a zwłaszcza z młodymi ludźmi o mniejszych szansach. Celem tego ćwiczenia jest dokonanie przeglądu możliwości nawiązywania współpracy w celu realizacji polityki społecznej integracji młodzieży.”
- Podsumowanie na forum grupy: gra typu role-play trwa nadal. „Burmistrz i członkowie władz miejskich przyjmują u siebie poszczególne grupy. Każda grupa przedstawia wyniki swoich badań władzom lokalnym. Przedstawiciel burmistrza i oceniający mogą odgrywać role polityków dążących do realizacji konkretnych celów politycznych lub pytających, w jaki sposób tak nieliczna grupa może zebrać fundusze na stworzenie polityki na rzecz społecznej integracji młodzieży.”

W tym ćwiczeniu warto na koniec podkreślić niebezpieczeństwa związane z brakiem jasno wytyczonych celów i etosu, w wypadku gdy ktoś zaproponuje ci współpracę (ankieta na zlecenie władz miejskich) oraz ryzyko wynikające ze współpracy z politykami. Ćwiczenie może prowadzić do dyskusji o tym, czym jest nawiązywanie partnerskich stosunków i jak to robić.



8.6. Edukacja rówieśnicza

EDUKACJA RÓWIEŚNICZA – SZKOŁA WOLNOŚCI

Cel:

Jest to ćwiczenie dla grupy ludzi, którzy brali już udział w warsztatach i należą do kategorii uczestników mniej lub bardziej doświadczonych. Celem tego ćwiczenia jest transformacja uczestników warsztatów, którzy do tej pory byli jedynie ich biernymi odbiorcami, w aktywnych facylitatorów oraz nauczenie ich pewności siebie potrzebnej do prowadzenia zajęć.

Potrzebne materiały:

Dwa arkusze papieru na osobę, jeden zatytułowany „Co mam do zaoferowania”, a drugi „Czego chciałbym się nauczyć”.

Długopisy

Flamastry

Wielkość grupy:

10-40 osób

Czas trwania:

Przeciętnie 3 godziny.

Ten warsztat może być wstępem do innych, przeprowadzanych przez samych uczestników, dlatego może trwać jeden lub więcej dni.

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Najpierw prowadzący wyjaśnia, że warsztat ten jest wstępem do całego szeregu nowych warsztatów, które będą prowadzone przez samych uczestników. Aby przeprowadzić dobry warsztat, nie wystarczy ciekawy temat, trzeba też umieć przedstawić go w sposób interesujący dla odbiorców. Prowadzący podkreśla, że wszyscy uczestnicy warsztatu mają pewne zdolności, zainteresowania i talenty, o których nie wiedzą i że być może będzie nimi zainteresowanych o wiele więcej osób, niżby się to z początku mogło wydawać.
2. Następnie uczestnicy przechodzą intensywny kurs prowadzenia warsztatów. Szkolenie takie może obejmować wyjaśnienie procesu tworzenia warsztatu z zastosowaniem dynamicznych prezentacji, różnych metod (teoretycznych i praktycznych), pomocy graficznych (rysunków, historyjek obrazkowych) oraz aktywne uczestnictwo w dyskusjach, odgrywanie scenek lub przedstawień teatralnych. Jeżeli to możliwe, przed ćwiczeniem Szkoła wolności, zaplanujcie wspólnie wzorcowy warsztat, podczas którego uczestnicy zapoznają się ze strukturą, metodami i technikami prezentacyjnymi.
3. Rozdaj arkusze i wyjaśnij, do czego służą. Na arkuszu „Co mam do zaoferowania” uczestnicy wpisują talenty, zainteresowania i umiejętności, które posiadają. Podkreśl, że można wpisać wszystko, od tańca ulicznego do pisania tekstów piosenek, od podstaw chińskiego do Reiki. Na drugim arkuszu „Czego chciałbym się nauczyć” uczestnicy powinni wpisać, o czym chcieliby się więcej dowiedzieć. Te kwestie również mogą obejmować naukę pieczenia chleba, poszerzanie wiedzy o religiach, grę w piłkę nożną i pisanie haseł na transparenty. Uczestnicy mają 15 minut na wpisanie 3 tematów na każdy arkusz. W tym czasie, prowadzący także wypełnia arkusze i przygotowuje dwie tabliczki „podaż” oraz „popyt”, i przytwierdza je do ściany. Gdy uczestnicy wypełnią swoje kartki przypinają je pod odpowiednimi tabliczkami.
4. Wszyscy mają 15 minut na zapoznanie się z tym, co oferują inni i czego sami poszukują. Po stronie ofert, uczestnicy zaznaczają flamastrami tematy, które mogłyby być podstawą warsztatów, w których chcieliby uczestniczyć. Ci, którzy czują, że mogliby poprowadzić warsztat na dany temat wpisują obok niego swoje imię. Kolejne osoby zainteresowane danym tematem po prostu stawiają obok niego kropkę lub krzyżyk.



5. Grupa ustala, które tematy cieszą się największą popularnością i wybierają tyle z nich, na ile pozwala czas. Większość warsztatów będzie trwała zazwyczaj od dwóch do trzech godzin, ale czas można dostosować do wymogów całej sesji. Idealnie by było, gdyby każdy uczestnik mógł przygotować jeden warsztat, lecz czasami będzie to praktycznie niemożliwe.
6. Grupa dzielona jest na mniejsze, przygotowawcze, składające się z czterech do siedmiu osób. Grupy można stworzyć losowo; Fakt, że ktoś jest członkiem grupy przygotowawczej nie oznacza, że będzie prowadził dany warsztat lub że w ogóle będzie jego uczestnikiem. Jednakże w każdej grupie powinna być przynajmniej jedna osoba, która wybrała dany temat. Grupy powinny dokładnie wiedzieć dla ilu osób przygotowują warsztat i ile mają czasu na jego przeprowadzenie.
7. Grupy przygotowawcze zapoznają się dokładnie z wybranymi tematami. W jaki ciekawy sposób można by zaprezentować temat? Jakie stymulatory, ćwiczenia typu role-play, techniki dyskusyjne można zastosować? Ile czasu należy poświęcić na teorię, a ile na część praktyczną warsztatu? W jaki sposób zaangażować wszystkich uczestników warsztatu? Grupa tworzy formę i treść wybranego warsztatu(ów). Prowadzący nadzoruje prace poszczególnych grup, pomagając i radząc.
8. Grupa zbiera się, przedstawia formę i treść warsztatów, które zostały przygotowane.
9. Mała grupa ochotników ustala harmonogram warsztatów. W tym samym czasie może odbywać się kilka warsztatów.

Podsumowanie i ocena:

Praca indywidualna:

- Czy trudno było wymyślić tematy, na których się znasz i tematy, które chciałbyś poznać?
- Czy byłeś zaskoczony tym, co oferowali inni lub tym czego poszukiwali albo ich reakcją na twoje propozycje i potrzeby.

Grupy przygotowawcze:

- Czy łatwo było ustalić strukturę warsztatu w grupie przygotowawczej?
- Czy wszyscy brali udział w pracy grupy? Jeżeli nie, to dlaczego?
- Czy pojawiały się konflikty dotyczące sposobu prowadzenia warsztatu?

Dyskusja na forum grupy:

- Jak podobała wam się prezentacja warsztatów innych grup?
- Jak oceniacie prezentację przygotowaną przez waszą grupę na tle innych grup?
- Czy czujecie się wystarczająco pewnie, aby przeprowadzić warsztat w zaproponowanym przez was kształcie?

Wskazówki dodatkowe:

Ćwiczenie to było przeprowadzone na międzynarodowych obozach letnich i służyło dwóm celom; z jednej strony, uatrakcyjnieniu obozu poprzez demokratyczny wybór warsztatów, które miały się odbyć, a z drugiej strony zaangażowaniu wszystkich w organizację obozu poprzez przekazanie odpowiedzialności za warsztat. Warsztat jest także dobrą metodą, aby dowiedzieć się jaką, wiedzą dysponuje grupa i aby przekonać się, że czasami nie potrzeba wynajmować profesjonalistów.

Metoda ta może być zastosowana jako ćwiczenie praktyczne w projektach edukacji rówieśniczej poświęconych poważniejszym tematom. Z chwilą, gdy młodzi ludzie dowiedzą się, że występowanie przed grupą i wymyślanie nowych sposobów przekazywania wiedzy o swoim ulubionym temacie może być świetną zabawą, nabiorą większej pewności siebie.

W warunkach obozu letniego mieliśmy możliwość przygotowania i uczestniczenia w trzygodzinnych warsztatach, z których dwa, a nawet więcej, odbywały się w tym samym czasie. Gdy czasu jest mniej, czas trwania warsztatu można skrócić do godziny a nawet pół godziny. Zajęcia mogą skupiać wokół siebie tylko dwie lub trzy osoby zainteresowane danym tematem. Spotkania takie mogą być także potrzebne tym, którzy nie czują się jeszcze na siłach, żeby samodzielnie prowadzić warsztaty i potrzebują praktyki.

Więcej informacji: loesje@loesje.org



WĘŻE I DRABINY

Cel:

Gra ta ma na celu identyfikację przeszkód i czynników sprzyjających, mogących pojawić się w fazie wstępnej projektu, na przykład dotyczącego edukacji rówieśniczej. Jest także przydatna w projektach wymiany lub do innych celów. Może być także stosowana jako ćwiczenie stanowiące kontynuację dyskusji lub bardziej teoretycznego warsztatu poświęconego rozpoczynaniu projektu. Gra ta może być też ćwiczeniem podsumowującym.

Potrzebne materiały:

Długopisy
Flamastry
Duży arkusz papieru
Papier
Markery
Arkusze kartonu w różnych kolorach
Kostki do gry
Klej

Wielkość grupy:

4-30 osób – w fazie przygotowania gry

Ponieważ trudno będzie w trzydziestoosobowej grupie omówić grę, możesz podzielić uczestników zajęć na mniejsze grupy i stworzyć kilka gier równolegle lub podzielić grę na kilka części

8-30 osób – w fazie przeprowadzania gry

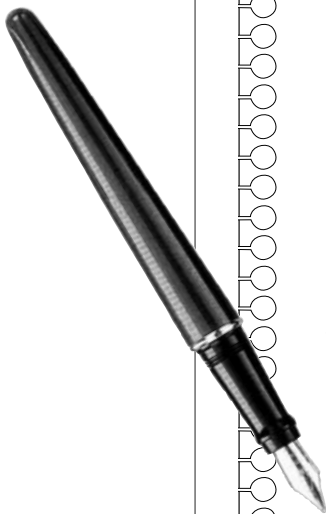
Czas trwania:

Przygotowanie gry: 2-3 godziny

Przeprowadzenie gry: godzina

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Przygotuj planszę węży i drabin, a także szereg węży i drabin.
2. Wyjaśnij uczestnikom, że celem gry jest stworzenie gry planszowej, z której wynika, jakie są fazy projektu i jakie problemy i czynniki będzie można napotkać w trakcie trwania projektu.
3. Po pierwsze, umieśćcie początek i cel gry w pierwszym i ostatnim polu. Większość osób nie będzie miała problemu ze znalezieniem początku i końca, ale pamiętaj, że realizacja to tylko połowa projektu i że należy również uwzględnić fazę podsumowania.
4. Następnie przedyskutujcie poszczególne etapy projektu, od pierwszego do ostatniego, z uwzględnieniem fazy przygotowania, realizacji i podsumowania. Podziel grupy na mniejsze, jeżeli uznasz to za konieczne. O czym trzeba pamiętać podczas każdej z faz projektu? Jakie trudności przewidujesz? Jakie wydarzenia mogą być czynnikami stymulującymi projekt? Jak duży wpływ mają one na projekt? Jeżeli ćwiczenie jest zastosowane w fazie oceny, jak widzicie teraz poszczególne etapy projektu i jakie sytuacje zaistniały? Zróbcie listę wszystkich punktów, które trzeba uwzględnić podczas trwania przedsięwzięcia (czynniki sprzyjające oraz przeszkody). Ułóżcie je w porządku chronologicznym i według ważności. Raz jeszcze przeczytajcie listę, aby sprawdzić, czy wszyscy się zgadzają i rozumieją wszystkie wymienione punkty.





5. Następnie wybierzcie kilka wydarzeń, czynników stymulujących i przeszkód (prawdopodobnie nie wykorzystacie wszystkich, gdyż gra stanie się zbyt długa i nudna) i rozmieście je na planszy. Wydarzenia umieście w polach w porządku chronologicznym, czynniki stymulujące stają się drabinami (im większy wpływ dany czynnik może mieć na projekt, tym dłuższa drabina, ale w granicach rozsądku), a przeszkody stają się węzami, które ściągają gracza w dół o jedno lub o kilka pól.
6. Dodajcie warunki określające, jak działają węże i drabiny. Gracze muszą najpierw odpowiedzieć na pytanie lub wykonać jakieś zadanie związane z fazą projektu, w której znajduje się dane pole; aby móc użyć drabiny – przejść do przodu, zadanie należy wykonać poprawnie i twórczo (decyduje grupa); w wypadku węża, jeżeli zadanie jest wykonane błędnie lub odpowiedź jest niepoprawna, gracz wraca o ustaloną liczbę pól.
7. Przed rozpoczęciem gry każdy z uczestników robi sobie z kolorowych kartonów pionek, który go reprezentuje. Po planszy poruszacie się według tradycyjnej zasady; ile punktów wyrzucisz kostką, o tyle pól poruszasz się do przodu; drabiny posuwają cię do przodu, węże cofają. Wygrywa ten, kto pierwszy dojdzie do ostatniego pola. Możecie dodać nowe pola, na przykład z zadaniem do wykonania związanym z projektem realizowanym przez daną osobę; liczba punktów (kroków do przodu) zależy od jakości wykonanego zadania. Możecie dodawać zasady dotyczące więcej niż jednej osoby (zadania grupowe?) lub wspólnie z grupą ustalić zupełnie nowe zasady.

Podsumowanie i ocena:

- Jak gra odzwierciedla rzeczywistość?
- Co było dla ciebie ostatecznym celem: zabawa, czy ocena?
- Czy udało ci się wymyślić przeszkody i czynniki sprzyjające? Czy łatwo było wymyślić pomysłowe rozwiązania zadań?
- Czy udało się wam osiągnąć porozumień przy wyborze wydarzeń, czynników sprzyjających i przeszkód, które należało zawrzeć w grze?
- Czy wszyscy brali udział w dyskusjach?
- Czy czułeś, że ludzie cię słuchali?

Dalsze wskazówki:

W grę tę bawiono się na wielostronnym spotkaniu letnim, była ona tam częścią prezentacji narodowej. Temat spotkania był wpleciony w narodową wersję gry. Gra została rozrysowana kredą na boisku, a pionkami naturalnej wielkości byli sami uczestnicy. W rzeczywistości gra została rozbudowana w trakcie zabawy przez uczestników z innych krajów, którzy dodawali swoje elementy; szybko wprowadzono zasadę, że uczestnicy, którzy zakończyli grę, mieli prawo dodawać do planszy przeszkody lub czynniki sprzyjające.

9. Bibliografia



Raporty

Ascher Carol *The Mentoring of Disadvantaged Youth*, ERIC Clearinghouse on Urban Education, New York, 1988

Dostępne w Internecie: www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ed306326.html (29-9-2002)

Artykuł poświęcony roli mentora w pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, szczególnie dotyczy kwestii pochodzenia tych ludzi, zaufania i oczekiwań.

Britton L i wsp., *Missing Connections: The career dynamics and welfare needs of black and minority ethnic young people at the margins*, London, Policy Press, 2002

Despouy Leandro *The Realization of Economic, Social and Cultural Rights, Final Report on Human Rights and Extreme Poverty*, Geneva, Commission on Human Rights, Economic and Social Committee, United Nations, 1996

Przełomowy raport sporządzony na podstawie doświadczeń ludzi ze wszystkich kontynentów żyjących w permanentnym ubóstwie. Raport wzywa do holistycznego podejścia do kwestii ubóstwa oraz podjęcia działań zwalczających ubóstwo i uwzględniających prawa człowieka (dostępny w Internecie: www.unhchr.ch)

European Commission – Youth Unit, *The strategy for Inclusion in the YOUTH programme*, Brussels, European Commission – Youth Unit, 2001

Jest to dokument opracowany przez europejską grupę roboczą dotyczący integracji, przedstawiony przez Komisję Europejską Narodowym Agencjom Programu MŁODZIEŻ w czerwcu 2001 r. Dostarcza europejskich ram i wspólnego podejścia do kwestii włączenia młodych ludzi o mniejszych szansach do programu MŁODZIEŻ. Dostępny w języku angielskim, francuskim i niemieckim. (youth@cec.eu.int)

European Youth Forum *Get In! Report on Youth Convention on Social Exclusion and Employment*, Brussels, European Youth forum, 2000

Zawiera wypowiedzi młodych ludzi, którzy bezpośrednio doświadczyli izolacji i którzy zostali objęci programem pracy z młodzieżą. Raport ten wykazuje związek pomiędzy kwestiami integracji społecznej, zaangażowania młodzieży i jej szerszego włączenia społecznego, opierając się na przykładach pracy z młodzieżą na poziomie lokalnym (dostępny pod adresem: www.youthforum.org).

The Youth National Institute (INJEP) *The European YOUTH programme: an educational tool for street workers. Final Report*, Marly le Roi, INJEP, 2001.

Wydarzenie to zgromadziło w październiku 2001 r. 120 osób, wśród których byli street-workerzy, eksperci ds. projektów poświęconych integracji społecznej, młodzi ludzie o mniejszych szansach oraz personel Narodowych Agencji Programu MŁODZIEŻ. Raport końcowy zawiera zalecenia zebrane przez street-workerów dotyczące pracy z grupą docelową na użytek Programu MŁODZIEŻ oraz Deklarację Intencji Street-workerów. Wersje językowe angielska i francuska dostępne pod adresem: (dupuis@injep.fr)



Netherlands Institute for Care and Welfare (NIZW) *Guidebook for EVS short-term projects: from puzzled to jigsaw puzzle*, Utrecht, NIZW, 2000.

Jest to podręcznik poświęcony tymczasowym projektom Wolontariatu Europejskiego (EVS), przygotowany przez Holenderską Narodową Agencję Programu MŁODZIEŻ, dla pracowników młodzieżowych pracujących z młodymi ludźmi skrzywdzonymi społecznie. (europa@nizw.nl)

Wodon Quentin *Attacking extreme poverty – learning from the experience of the International Movement ATD Fourth World*, Washington, World Bank (Technical Paper Nr WTP502), 2001.

Raport ten jest zbiorem opracowań dotyczących skrajnego ubóstwa. Pierwsza część raportu opisuje, czym jest życie w skrajnym ubóstwie, jak dotrzeć do najbardziej potrzebujących z programami i interwencjami oraz jak bardziej uwrażliwić na potrzeby młodych ludzi instytucje prywatne i publiczne. Część druga analizuje związek pomiędzy skrajnym ubóstwem i prawami człowieka. Publikacja podkreśla wkład Międzynarodowego Ruchu ATD Czwarty Świat i jego założyciela Josepha Wresinskiego w zrozumienie najbardziej potrzebujących oraz wymienia, czego potrzebujemy w celu zwalczania skrajnej biedy (dostępne pod adresem www-wds.worldbank.org).

World Association of School as an Instrument for Peace (EIP) *Step-by-Step to long-term voluntary service*, Paris, EIP, 2002

Broszura wydana w roku 2002 przedstawiająca działania sieci krok po kroku, która proponuje młodym ludziom o mniejszych szansach wysokiej jakości, dostosowane do ich potrzeb projekty w ramach tymczasowego Wolontariatu Europejskiego. Broszura dostępna w językach angielskim i francuskim pod adresem (eurotraining@compuserve.com).

KSIAŻKI

- Baumeister R. *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. New York, Plenum Press, 1993.
- Baumeister R. i wsp. *Relation of Threatened Egotism to Violence and Aggression: The Dark Side of High Self-Esteem*, In *Psychological Review*, February 1996.
- Branden N. *Six Pillars of Self-Esteem*, New York, Bantam Books, 1994.
- Caceres Benigno *Histoire de l'éducation populaire*, Paris, Seuil, 1997.
Historia ogólnodostępnych kursów organizowanych przez władze lokalne: Benigno Caceres szczegółowo opisuje kluczowe etapy kształcenia organizowanego przez władze lokalne (w języku francuskim).
- Glasser W. *Control Theory*, New York, Harper & Row, 1984.



Holman Bob *Kids at the Door Revisited*, Lyme Regis, Russell House Publications, 2000.

Książka ta dokonuje oceny znaczenia długoterminowego lokalnego projektu młodzieżowego z perspektywy młodych ludzi, którzy w nim uczestniczyli. Projekt rozpoczął się w latach siedemdziesiątych na jednym z osiedli mieszkaniowych i był prowadzony we współpracy z mieszkającymi na nim młodymi ludźmi, spośród których wielu żyło od dawna w ubóstwie. Jest to fascynująca publikacja podkreślająca wartość i zalety długoterminowych, lokalnie nadzorowanych inicjatyw, stawiających sobie za cel dotarcie do młodych ludzi o mniejszych szansach i zaangażowanie ich w działania.

Jans Marc i De Backer Kurt *Youth (-work) and Social Participation – Elements for a practical theory*, Brussels, Flemish Youth Council – JeP!, 2002.

Raport naukowy poświęcony uczestnictwu młodych ludzi w życiu społecznym w Belgii; dotyczy też pracy młodzieżowej i wszystkich osób zaangażowanych w tę ideę. (dostępny także na stronie www.jep.be)

Lilley Kirstie *Words to the Wise: successful peer education with young people*, Somerset, Youth Work Press, 2001.

Praktyczny przewodnik poświęcony tworzeniu projektów edukacji rówieśniczej, zawierający komplet materiałów do wykorzystania przez pracownika młodzieżowego.

National YOUTH Agencies (NYA) *The active involvement of young people in developing safer communities*, Leicester, NYA, 2002.

Podręcznik pokazujący, jak aktywnie angażować młodych ludzi w programy rozwoju bezpiecznych dzielnic. (dostępny także w internecie: www.nya.org.uk/active-involve-YP.htm)

Paulides Han i Ten Thije Nan *Bemoei je ermeel* Utrecht, De tijdstroom, 1997.

Podstawowe informacje dotyczące rozpoczynania pracy z młodzieżą na poziomie lokalnym, procesu zdobywania zaufania, roli pracownika młodzieżowego i znaczenia włączania do współpracy wszystkich potencjalnych partnerów. Tylko w języku holenderskim.

Smith Mark i Maclister-Brew Josephine *Youth work and informal education*, Somerset, Youth Work Press, 2001.

Podstawowe informacje na temat historii pracy z młodzieżą i edukacji nieformalnej.

Strony internetowe

Zróznicowane podejścia do procesu nauczania – www.offratel.nc/magui/PEDADIFHTM (29-9-02). Artykuł w języku francuskim „Pédagogie différenciée ou apprentissages différenciés” Philippe’a Meirieu, autorytetu w tej dziedzinie. Artykuł opisuje różne metody nauczania w kontekście współczesnej szkoły. Podkreśla wszystkie „za” i „przeciw” poszczególnych metod. Interesujący i obiektywny artykuł podsumowujący z wieloma odniesieniami do innych stron w internecie.



Envol network – www.envol.de

Organizacja oferuje młodym ludziom o mniejszych szansach możliwość wzięcia udziału w krótkoterminowych projektach Wolontariatu Europejskiego; opublikowała także w sieci szereg materiałów szkoleniowych.

Generation Youth Issues – www.generationyouthissues.fsnet.co.uk

Organizacja została stworzona w Glasgow w roku 1996, była to reakcja na ograniczenia, jakie w coraz większym stopniu nakładane są na wszystkie dziedziny życia młodych ludzi. Grupa składa się z nauczycieli, pracowników młodzieżowych i specjalistów innych dziedzin zajmujących się problematyką młodych ludzi. Ta strona internetowa zawiera krytyczne artykuły na tematy związane z pracą z młodzieżą i kształceniem młodzieży.

Informal Education – www.infed.org

Omawia problemy związane z definiowaniem młodzieży i pracy młodzieżowej. Czołowi myśliciele, teorie i tematy związane z edukacją incydentalną i nauką trwającą całe życie.

Jeugd en Participatie – www.jep.be

Metody szkoleniowe i podstawowe informacje dotyczące angażowania młodych ludzi w pracę z młodzieżą. Niestety tylko w języku holenderskim. Strona zawiera użyteczne informacje dla tych, którzy biegle władają tym językiem.

SALTO-YOUTH – www.salto-youth.net

SALTO-YOUTH oznacza Wsparcie Możliwości Zaawansowanego Ucznia i Szkolenia w ramach programu MŁODZIEŻ i jest źródłem materiałów szkoleniowych w dziedzinie kwestii młodzieżowych dotyczących tak ważnych tematów, jak: integracja, współpraca w ramach EuroMed i zwalczanie rasizmu.

Youth Include – www.youthinclude.org

Europejska strona internetowa dla ludzi pracujących na polu integracji społecznej; mnóstwo dobrych ćwiczeń, linków, danych, itd.

Youth Work Links and Ideas – www.youthwork.com

Strona internetowa zawierająca mnóstwo praktycznych pomysłów i metod szkoleniowych dla osób pracujących z młodymi ludźmi, a także liczne artykuły i linki do tematów związanych z pracą z młodzieżą, takich jak: interwencja kryzysowa, programy poszkolne i bezpieczeństwo w pracy z młodzieżą.

10. Autorzy



Integracja społeczna

Tom Croft (autor) pracuje w pełnym wymiarze godzin jako wolontariusz Międzynarodowego Ruchu ATD Czwarty Świat, organizacji pozarządowej zajmującej się walką z ubóstwem. Międzynarodowa siedziba jego organizacji znajduje się w Champeaux pod Paryżem; pracuje z młodymi ludźmi pochodzącymi z różnych środowisk i krajów; promuje aktywny udział młodzieży w pracy na rzecz osób żyjących w izolacji.
tom.croft@atd-quartmonde.org

Veronique Crolla (autor) jest trenerem i koordynatorem działań w Holandii; pracuje jako kierownik warsztatów twórczego pisania i budowania zespołu dla szkół, młodzieżowych domów kultury i innych organizacji.
veroniquecrolla@hotmail.com

Tony Geudens (redaktor) pracuje w niepełnym wymiarze godzin w SALTO-YOUTH (Wsparcie Możliwości Zaawansowanego Uczenia i Szkolenia w ramach programu MŁODZIEŻ). W ramach swoich zadań w SALTO organizuje kursy szkoleniowe poświęcone integracji społecznej, redaguje część strony internetowej www.salto-youth.net dotyczącej integracji, a obecnie tworzy bibliotekę dydaktyczną na temat integracji dla Narodowych Agencji Programu MŁODZIEŻ. Poza tym, Tony jest niezależnym trenerem, zajmuje się organizacją imprez i projektowaniem stron internetowych.
salto-be@salto-youth.net

Benoît Mida-Briot (autor) pochodzi z Francji; obecnie pracuje w Brukseli w Departamencie Młodzieży w Biurze Pomocy Technicznej programu Socrates-Leonardo-Młodzież. Przedtem był kierownikiem projektu w Wolontariacie Europejskim. W latach 2000-2002 pracował we francuskiej Narodowej Agencji Programu MŁODZIEŻ. Zafascynowany poznawaniem obcych kultur, w latach 1995-1998 przemierzył Amerykę Południową i Środkową, dzieląc swój czas pomiędzy pracę młodzieżową i podróże.
b.mida-briot@skynet.be



INTEGRACJA SPOŁECZNA

PAKIET SZKOLENIOWY NR 8



W ROKU 1998 RADA EUROPY I KOMISJA EUROPEJSKA POSTANOWIŁY PODJĄĆ WSPÓLNE DZIAŁANIA W DZIEDZINIE SZKOLENIA EUROPEJSKICH PRACOWNIKÓW MŁODZIEŻOWYCH I W ZWIĄZKU Z TYM WYSTĄPIŁY Z INICJATYWĄ PODPISANIA POROZUMIENIA PARTNERSKIEGO. CELEM TEGO POROZUMIENIA, OKREŚLONYM W SZEREGU UMÓW, JEST „PROMOWANIE POSTAWY AKTYWNEGO OBYWATELA EUROPY ORAZ IDEI SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO POPRZEZ STYMULOWANIE SZKOLEŃ DLA LIDERÓW MŁODZIEŻOWYCH I PRACOWNIKÓW MŁODZIEŻOWYCH W WYMIARZE EUROPEJSKIM”.

WSPÓŁPRACA TYCH DWÓCH INSTYTUCJI OBEJMUJE SZEROKIE SPEKTRUM DZIAŁAŃ I PUBLIKACJI ORAZ OPRACOWYWANIE NARZĘDZI WSPIERAJĄCYCH DALSZĄ WSPÓŁPRACĘ W RAMACH SIECI.

PROGRAM PARTNERSTWA OPIERA SIĘ NA TRZECH GŁÓWNYCH KOMPONENTACH, KTÓRYMI SĄ: OFERTA SZKOLENIOWA (DŁUGOTERMINOWE SZKOLENIE SZKOLENIOWCÓW/TRENERÓW I SZKOLENIE W ZAKRESIE PROBLEMATYKI OBYWATELSTWA EUROPEJSKIEGO), PUBLIKACJE (MATERIAŁY SZKOLENIOWE I CZASOPISMO ZARÓWNO W WERSJI DRUKOWANEJ, JAK I ELEKTRONICZNEJ) ORAZ NARZĘDZIA SŁUŻĄCE WSPÓŁPRACY W RAMACH SIECI (ZESPÓŁ SZKOLENIOWCÓW I MOŻLIWOŚCI WYMIANY). OSTATECZNYM CELEM JEST PODNIESIENIE POZIOMU SZKOLENIA PRACOWNIKÓW MŁODZIEŻOWYCH NA SZCZEBLU EUROPEJSKIM I OKREŚLENIE JAKOŚCIOWYCH KRYTERIÓW DLA TAKICH SZKOLEŃ.



Komisja Europejska



Rada Europy

Publikacja została sfinansowana ze środków Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu oraz ze środków Wspólnoty Europejskiej w ramach Programu MŁODZIEŻ

FUNDACJA ROZWOJU SYSTEMU EDUKACJI

Narodowa Agencja Programu MŁODZIEŻ

ul. Mokotowska 43

00-551 Warszawa

tel. 0-22 622 37 06; 628 60 14

fax: 0-22 622 37 08; 628 60 17

youth@youth.org.pl; www.youth.org.pl