

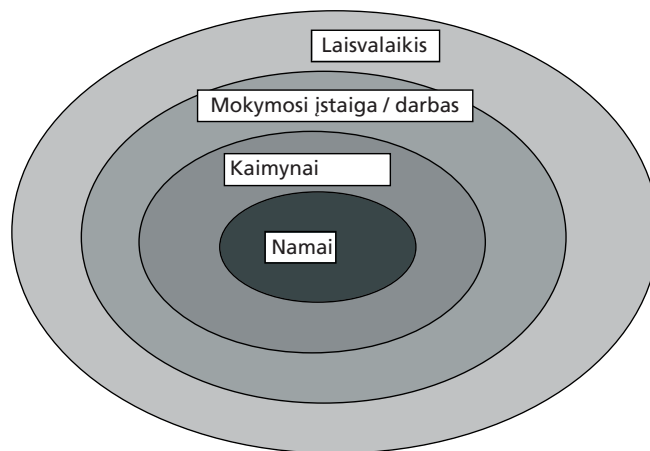
4. Jaunimo bendruomenės



T-Kit
Socialinė aprėptis

4.1 Jaunimo bendruomenės

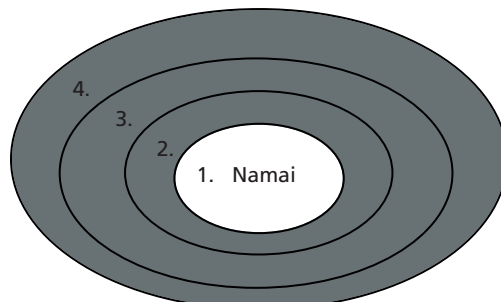
Jaunimas negyvena atskiroje saloje. Jaunuoliai bendrauja su įvairiais žmonėmis – tėvais, mokytojais, sporto treneriais, darbdaviais ir t. t. Visi šie žmonės turi skirtingus lūkesčius ir skirtingai bendrauja su jaunimu. Todėl nors svarbiausi žmonės jaunimo darbuotojams yra mažiau galimybių turintis jaunimas, negalima pamiršti ir tų žmonių, kurie daro įtaką jaunimo gyvenime. Hanas Paulidesas (1997) visą jaunimo pasaulį suskirstė į keturias dalis:



Visose keturiuose sferose jaunimas bendrauja su skirtingais žmonėmis: draugais, tėvais, kolegomis, bendramoksliais, kaimynais, parduotuvių darbuotojais, policininkais, mokytojais, sporto treneriais ir kitais žmonėmis. Visi jie daro įtaką jaunimo elgesiui. Todėl jaunimo darbuotojams yra be galo svarbu, kad visi šie žmonės remtų jaunų žmonių dalyvavimą projekte. Taip pat jie gali suteikti daug informacijos apie jaunimą ir jų gyvenimą. Apžvelkime, kokiais būdais galima patraukti šiuos žmones į savo pusę.

Jaunimo darbuotojai dažnai susiduria su sunkumais, kai jiems reikia įsiterpti į šį komplikuotą santykių rezginį. Jaunimo darbuotojai turi sąžiningai ir labai aiškiai nusakyti savo funkcijas, kurias jie vykdys, bei nuspręsti, ko jie nenorės ar negalės atlikti. Kalbėdami ar bendradarbiaudami su žmonėmis, kurie dalyvauja jaunimo gyvenime, stenkitės taip pat išlaikyti skaidrumą. Tai jums labai padės kuriant pasitikėjimu paremtus santykius su jaunimu ir žmonėmis, kurie taip pat dalyvauja jaunuolių gyvenime (žr. 6.3. „Pasitikėjimo įgijimas“). Abipusis pasitikėjimas yra bet kokios veiklos pagrindas.

Dirbant su keturiomis skirtingomis jaunimo aplinkomis, kaip jas apibrėžia Paulidesas, reikia veikti skirtingai dėl įvairių priežasčių. Trumpai apžvelkime jas.



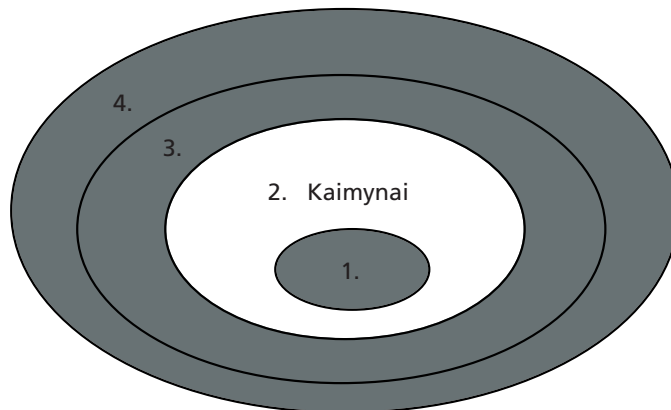
Pirmoji aplinka – tai tie žmonės, kurie tiesiogiai artimiausiai bendrauja su jaunimu, tai – jų šeima. Itin svarbu gerai sutarti su šia grupe. Dažnai jaunimo dalyvavimas Jūsų veikloje visiškai priklausys nuo to, ar šeima teigiamai vertina Jūsų veiklą. Geriausiai susidraugauti su tėvais galima organizuojant atvirų durų dienas, apsilankymus jų namuose ar rengiant konsul-



tacijas. Nepamirškite, kad kartais reikia šiek tiek ištvermingumo, nes tėvai dėl įvairių priežasčių (pvz.: laiko trūkumo, kalbos nemokėjimo, sudėtingos situacijos namuose, nepasitikėjimo valstybinėmis institucijomis) galbūt nenorės ar negalės bendrauti su Jumis. Vienas iš būdų, kaip išspręsti šią situaciją, yra pasiūlyti susitikti, pavyzdžiui, bendruomenės centre, pasikalbėti gatvėje, visuomet būti netoli. Svarbu, kad tėvai susipažintų su Jumis ir suvoktų, kad siekiate pasitikėjimu pagrįstų santykių.

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

Jaunimo centre kartą buvo diskutuojama su jaunais žmonėmis apie jų tėvus. Diskusijos išvada buvo ta, kad dauguma tėvų sako, jog savo vaikams linki tik gero, bet iš esmės tai reiškia, kad tėvai liepia jiems elgtis taip, kaip jie mano, kad bus geriausia. Jaunimas skundėsi, kad tėvai nesu-prato, jog tai, kad jie rūko, dėvi aptemptus džinsus, visą naktį negrįžta namo ar susitikinėja su tais jaunuoliais, kurie neturi mokslo baigimo diplomo, jiems patinka. Diskusija dar labiau įsiliepsnojo, nes kai kurie jaunuoliai nesuvokė, kaip kitiems patinka rūkyti ar dėvėti „keistus“ drabužius. Galų gale visi priėjo prie išvados, kad viskas priklauso nuo žmogaus pasirinkimo. Tuomet buvo nuspręsta su jaunimo darbuotojais sukurti spektaklį remiantis šia diskusija ir parodyti jį tėvams bei kitiems suaugusiems. Kai kuriems jaunuoliams spektaklis buvo vienintelis būdas inicijuoti pokalbį su tėvais neįprastu nekonstruktyviu būdu ir, galbūt, pasiekti bendrą sutarimą.



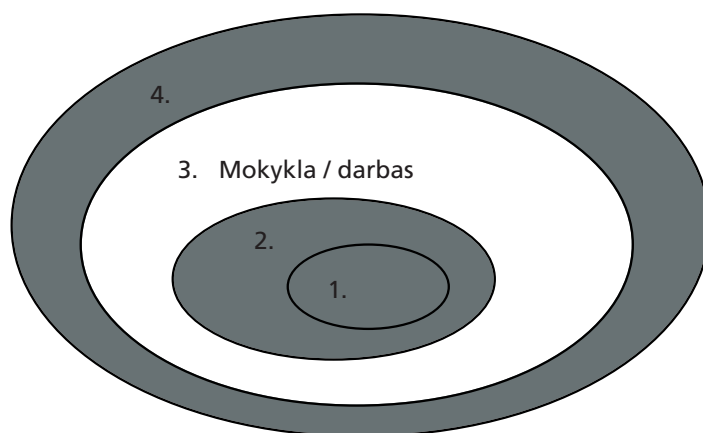
Dirbant su jaunimu svarbu užmegzti gerus santykius ir su jaunuolių kaimynais. Kai santykiai yra pagrįsti tarpusavio pasitikėjimu, kaimynai aktyviau dalyvaus veikloje, kai prireiks jų pagalbos, bus linkę kreiptis į Jus, kai iškilės problemų. Taigi Jūsų projekto įvaizdžiui yra būtinas jų palaikymas. Ryšius su visuomene galite vystyti bendradarbiaudami su vietine radijo stotimi, televizijos kanalu ar laikraščiu. Kuo daugiau žmonių (ne tik jaunimo) žinos apie Jūsų veiklą, tuo geresnių rezultatų Jūs galite tikėtis.

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

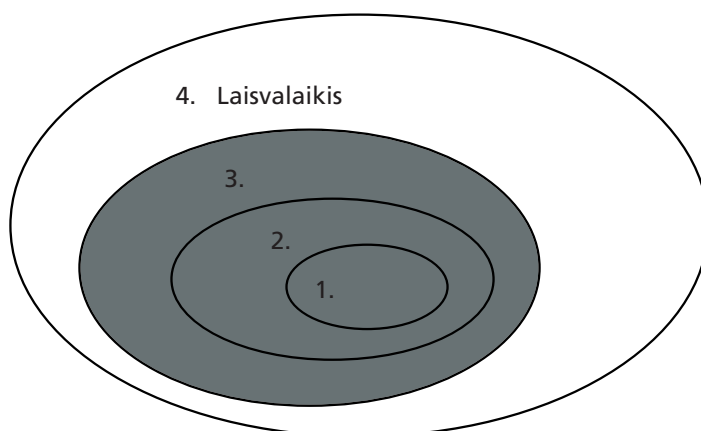
1999 m. vasarą viename mažame Čekijos miestelyje buvo organizuota vasaros stovykla. Kadangi joje turėjo dalyvauti nemažai jaunimo iš užsienio, reikėjo įtraukti kiek įmanoma daugiau vietinės bendruomenės atstovų. Stovyklos organizatoriai kvietė vietinį jaunimą taip pat dalyvauti stovykloje, mokytojus – pabūti vertėjais, vietinės užėigos darbuotojus – tiekti maistą. Atidarius stovyklą visiems dalyviams buvo surengta ekskursija po miestelį. Ekskursiją vedė miestelio meras, žurnalistas iš vietinės radijo stoties ir keli vietiniai entuziastai. Kiekvienas miestelio gyventojas žinojo, kad tuo metu vyko vasaros stovykla ir vienaip ar kitaip prisidėjo prie jos organizavimo. Atvykęs jaunimas buvo garbingai priimtas, jaunuoliai nebuvo traktuojami kaip nepageidaujami įsibrovėliai.



Kita grupė, su kuria jaunimui tenka glaudžiai bendrauti, yra bendraamžiai – draugai ir pažįstami. Ši grupė taip pat yra gana svarbi, nes jaunimo nuomonė apie Jūsų vykdomą veiklą priklauso ir nuo to, kokia veikla užsiima šių jaunų žmonių draugai. Tereikia įtikinti jaunimą, kad Jūsų veikla pirmiausia teikia malonumo, kad dalyvaujant joje taip pat galima šio to įdomaus išmokti, tuomet Jūs galėsite tikėtis, kad jaunimas aktyviau prisidės prie Jūsų projekto. Svarbų vaidmenį vėlgi gali suvaidinti vietinė radijo stotis. Jūs galite pasinaudoti radiju kurdami teigiamą savo veiklos įvaizdį.



Jei kreipsitės į mokyklas, jose Jums suteiks pagrindinę informaciją apie vietinę bendruomenę (kiek jaunimo lanko mokyklą, kokia yra etninė jaunimo grupės sudėtis, kiek mokinių paliko mokyklą, koks yra mokymo lygis ir pan.). Kurdami neformalaus švietimo programas, galite konsultuotis su mokytojais ar net darbdaviais. Mokykla gali Jums leisti naudotis patalpomis ar turima įranga. Tačiau bendradarbiavimo su mokykla trūkumas yra tas, kad jaunimas dažnai yra nusiteikęs priešiška mokyklos atžvilgiu ir nenorės dar daugiau laiko praleisti joje, todėl pasiruoškite ir būkite ryžtingi, jei reikės įtikinti jaunus žmones dalyvauti projektuose, kurie yra susiję su jų mokykla.



Ketvirtas sektorius, kuriame jaunimas praleidžia dalį savo laiko, yra susijęs su laisvalaikiu. Darbas su jaunimu gali vykti ir šioje srityje. Rekomenduojame užmegzti ryšius su žmonėmis, kurie taip pat organizuoja jaunimo laisvalaikį. Jūs galėsite pasidalyti idėjomis, patirtimi ir ištekliais. Šią sritį detaliau aptarsime 4.2. skyriuje „Partnerystės pradžia“.



Geroji praktika – konkretus pavyzdys

Savanorių klubas „Smile“ (angl. – šypsena) pradėjo savo veiklą 2001 m. Tai buvo neformali jaunimo grupelė, kuri dirbo mažame pietryčių Lenkijos miestelyje. Dauguma šios grupelės narių buvo aukštųjų mokyklų studentai. Idėja suorganizuoti „Jaunimo grupių iniciatyvų“ projektą kilo tuomet, kai buvo paskirta nauja vietinio kultūros centro vadovė. Bialobžegų miestelyje, kuriame ir buvo įgyvendintas šis projektas, jaunimas ir suaugusieji neturi daug veiklos galimybių. Šiame miestelyje nėra kino teatro, baseino, parkų, yra tik kelios diskotekos ir klubai, kur jaunimas gali leisti savo laisvalaikį. Miestelyje taip pat nėra įstaigos, kur jaunimas iš problemiškų šeimų galėtų rasti prieglobstį ar ruošti namų darbus. Todėl ši grupelė nusprendė, kad ji gali pakeisti esamą situaciją, ir kreipėsi į naują vietinio kultūros centro vadovę pagalbos. Ji suteikė jiems galimybę naudotis centro patalpomis. Jaunimas pasidalijo į penkias grupes, kurios užsiėmė penkiomis skirtingomis sritimis: mokslu, žurnalistika, statybos darbais, vadyba ir Europos Sąjungos reikalais. Pagrindinis projekto tikslas buvo integruoti jaunimą ir vietinę bendruomenę bei įrengti centrą, kur jaunimas galėtų leisti savo laisvalaikį. Jauni savanoriai taip pat norėjo rūpintis jaunimu, kuris turi sunkumų šeimose, padėti jiems ruošti namų darbus ir organizuoti laisvalaikį – įkurti šokių, kompiuterių, dailės būrelius. Šiame projekte visa grupė planavo projektą, savanoriams buvo rengiami mokymai (jie buvo mokomi, kaip reikia dirbti su vaikais), savanoriai organizavo būrelius vaikams, kuriuose mokė užsienio kalbų, dailės, šokių ir pan. Projekte dalyvavo savivaldybės atstovai, vietiniai jaunimo darbuotojai ir į pensiją išėję mokytojai.

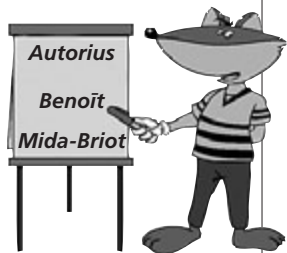
Prisiminkite, jog tam, kad sukurtumėte gerus santykius, neužtenka vieno susitikimo su skirtingų sferų atstovais, su kuriais bendrauja jaunimas. Reikia nuolat tam skirti laiko, dėti pastangas ir investuoti lėšas. Taip pat būtina išnaudoti visas galimybes, kad sukurtumėte abipusiu pasitikėjimu pagrįstus santykius, kad kartu siektumėte bendrų tikslų. Tai yra ateities bendradarbiavimo pagrindas.

4.2 Partnerystės pradžia

Kaip jau minėjome 4.1. skyriuje „Jaunimo bendruomenės“, rekomenduojame vykdyti integruotą jaunimo veiklą. Jaunimas negyvena izoliuotose salose, jaunimo darbuotojai taip pat gyvena visuomenėje. Jie nėra vieninteliai, kurie dirba su mažiau galimybių turinčiu jaunimu. Tai kodėl nepradėti bendradarbiauti su kitais profesionalais ir savanoriais, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai dirba su Jūsų tiksline grupe? Šis bendradarbiavimas gali pasireikšti vykstant kai kuriuos laikus projektus, pavyzdžiui, derantis su savivaldybe dėl bendruomenės centro, kuriame galėtumėte vykdyti veiklą, arba siekiant leidimo organizuoti festivalį miesto centre. Šie pavyzdžiai iliustruoja tik partnerystės užuomazgas, tačiau ji gali išaugti iki ilgo tęstinio bendradarbiavimo.

Tikra partnerystė – tai daugiau nei trumpi suplanuoti susitikimai. Norint sėkmingai bendradarbiauti, reikia gerai apgalvoti, kokius partnerius pasirinkti, kuriose srityse Jūs galėtumėte papildyti vieni kitų veiklą ir siekti bendrų tikslų. Kurdami ir plėtodami partnerystės santykius, Jūs turėsite nuolat tam skirti laiko, dėti pastangas ir investuoti lėšas. Tačiau šios investicijos Jums atsiperks, pastebėsite išaugusią dalyvių motyvaciją, dalytės skirtinga darbo patirtimi, kartu generuosite naujas idėjas.

Taigi kas galėtų tapti Jūsų partneriais? Jaunimo darbuotojai tikriausiai turi savo asmeninių profesinių kontaktų arba galbūt tiesiog pažįsta gatvės darbuotojus, mokytojus ar policininkus, kurie dirba su tais pačiais jaunuoliais. Šie žmonės dirba su tos pačios tikslinės grupės jaunuoliais (mažiau galimybių turinčiu jaunimu) skirtingose jų gyvenimo srityse ir skirtingu metu. Su jais galite pasimatyti susitikimu, kuriuose pristatomi visuomenei aktualūs dalykai, susiję su jaunimu, metu. Šie žmonės tikriausiai dirba su socialine atskirtimi, narkotikų prevencija, informacijos apie AIDS sklaida ir kitais svarbiais dalykais. Vykdydami bendrą veiklą galite





sėkmingai bendradarbiauti su šiais žmonėmis, tačiau šis bendradarbiavimas taip pat gali išaugti į ilgalaikę organizacijų partnerystę.

Dirbdami su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, bendradarbiaukite su organizacijomis, kurios dirba su Jūsų tiksline grupe kitoje sferoje. Darbo su jaunimu poveikis bus stipresnis, jei jis bus tęsiamas ir kituose projektuose. Norėdami pradėti bendradarbiavimą, pasitirinkite, ar Jūsų partnerystė atitinka šiuos kriterijus:

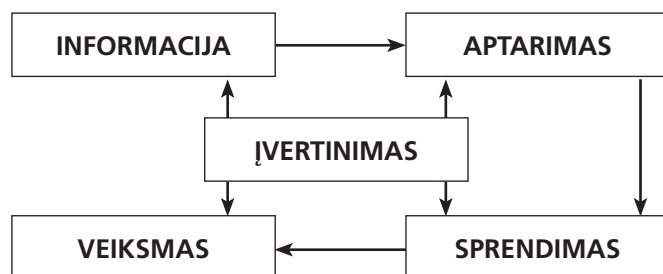
- organizacijos partnerės privalo turėti bendrų tikslų arba šie tikslai turi būti suderinami tarpusavyje;
- tikslinė grupė (mažiau galimybių turintis jaunimas) turi būti veiklos centre (apie tai daugiau sužinosite 6.1. skyriuje „Moralinis veidas“); tai gali paskatinti jaunimą socialinei integracijai;
- organizacijos ir jų vadovai turi siekti bendradarbiavimo – tam taip pat turi būti skiriama laiko ir išteklių;
- partneriai turi vadovautis panašiais švietimo principais, tuo atveju, jei šie principai yra skirtingi, jie turi neprieštarauti vieni kitiems;
- darbinė atmosfera ir organizacinė kultūra turi būti suderinamos, turi būti stipri motyvacija bendradarbiauti ir prisitaikyti prie kitos veiklos kultūros;
- svarbiausia, turi būti pasirinkti efektyvūs komunikavimo kanalai, paskirtas tinkamas laikas aptarti, planuoti, įgyvendinti ir įvertinti partnerystę.

Šios sinergijos pranašumus tiesiogiai pajus Jūsų tikslinė grupė ir tos organizacijos, kurios dalyvauja partnerystėje. Įvairūs bendro darbo metodai ir tai, kad organizacijos papildo viena kitą, taip pat atneš naudos joms abiem.

IRDA+E rekomendacijos: kaip pradėti partnerystę?

Jei neturite aukščiau aprašyto bendradarbiavimo patirties, norėtume pateikti nuoseklų modelį, kuris, tikimės, pasitarnaus, jaunimo darbuotojams praplečiant paprastą bendradarbiavimą iki ilgalaikės partnerystės. Šios rekomendacijos gali pasirodyti šiek tiek formalios ir abstrakčios, tačiau Jūs jas galite adaptuoti pagal savo poreikius.

Būtina partnerystės sąlyga yra ta, kad Jūs radote vieną ar kelias organizacijas ar profesionalus, kurie domisi bendro darbo perspektyvomis. Idealiu atveju jie turėtų atitikti pirmiau išvardytus kriterijus, tuomet galima pradėti tikrą partnerystės organizavimą. Pateikiame kelias rekomendacijas ir klausimus, kuriuos siūlome užduoti kiekviename bendradarbiavimo etape:





1. Informacinis etapas

Prieš pradėdami bendradarbiavimą, nuspręskite, kodėl siekiate bendradarbiavimo su kitomis organizacijomis ir profesionalais. Išanalizuokite savo motyvus, konkrečius poreikius ir turimus išteklius, kuriuos galite skirti partnerystei. Atsakykite į šiuos klausimus (Jūsų partneriai taip pat gali atsakyti į juos)

Klausimai

- Kokio partnerio Jūs (ir Jūsų kolegos) ieškote?
- Kokia yra Jūsų valdybos ar kitos valdymo institucijos pozicija ir rekomendacijos šiuo klausimu?
- Kokios naudos tikėtės iš šios partnerystės? Kokia bus šios partnerystės nauda tikslinei grupei? Organizacijai?
- Kokia yra ankstesnė Jūsų bendradarbiavimo patirtis? Kokios yra Jūsų stipriosios ir silpnosios savybės?
- Kokius išteklius (žmogiškuosius, laiko, patalpų, materialinius, finansinius) galite skirti?
- Kas ir kaip Jūsų organizacijoje dirba su mažiau galimybių turinčiu jaunimu?
- Kokie išoriniai veiksniai skatina Jus ieškoti partnerių ar atvirkščiai – verčia likti nuošalėje (rėmimas, politika ir t. t.)?
- Ar Jūsų partnerystė bus lygiavertė (vienodas abiejų šalių indėlis, vienoda nauda, vienodas dalyvavimo lygis)?

2. Aptarimo etapas

Kai Jūs ir Jūsų organizacija partnerė jau pateikėte šią informaciją, turite palyginti gautus duomenis ir apsvarstyti bendradarbiavimo galimybes. Visi partneriai turi panašiai išsivaizduoti galimos partnerystės perspektyvas. Derybų metu reikia numatyti ateities bendradarbiavimo gaires. Jas galima išvardyti bendrame dokumente, kuris ir taps bendradarbiavimo pagrindu. Pateikiame klausimus, kurie turėtų būti nagrinėjami šiame dokumente.

Klausimai

- Kokie yra Jūsų bendri tikslai?
- Kokia bus bendradarbiavimo forma (neformalus, bendri projektai, darbo grupės, dalijimasis informacija)?
- Kokia bendra veikla gali būti plėtojama? Kokie būtų šios veiklos etapai?
- Kokiais vertinimo kriterijais galima remtis vertinant partnerystę? Kada ir kaip turi būti atliekama partnerystės stebėseną ir įvertinimas?
- Kokie yra partnerystės terminai (kiek laiko ji truks, kaip dažnai susitiksime ir pan.)?
- Kaip pasiskirstysite veiklą (kas bus už tai atsakingas)?
- Kaip organizacijų darbuotojai galėtų susipažinti vieni su kitais?
- Ar yra bendrų mokymų poreikis? Ar planuojate organizuoti seminarus, mokymus, pasikeitimą informacija, susitikimus ir pan.?
- Kokia komunikacijos strategija naudositės (koku būdu bendrausite vieni su kitais, apie ką ir kaip informuosite vieni kitus)?
- Kas koordinuos ir prižiūrės bendradarbiavimo planų įgyvendinimą?
- Koks yra planuojamas šios partnerystės biudžetas (pajamos ir išlaidos)?



Patarimai

- Išryškinkite partnerystės pranašumus.
- Bendradarbiavimo gairės turi būti tikslios, tačiau jose turi būti palikta ir šiek tiek laisvės jų koregavimui.
- Kiekviename etape turi būti numatyti aiškūs ir apčiuopiami rezultatai. Tai itin motyvuoja partnerius.
- Nustatykite realistiškus tikslus ir veiklą.

3. Sprendimo priėmimo etapas

Jaunimo darbuotojai ir žmonės, su kuriais vyksta derybos „Aptarimo etape“, dažniausiai nėra atsakingi už sprendimo dėl partnerystės priėmimą. Paprastai taip nutinka, kai abi šalys siekia finansinio bendradarbiavimo ir bendradarbiavimo žmogiškųjų išteklių srityje. Idealiu atveju visos organizacijos, kurios siekia partnerystės, turėtų aktyviai dalyvauti visame derybų procese. Tuo atveju, kai šio principo nesilaikoma, paprastai ateina laikas priimti oficialų sprendimą dėl partnerystės. Ši sprendimo priėmimo procedūra priklauso nuo įvairių organizacijų struktūros ypatumų. Vienose organizacijose jaunimo darbuotojams yra suteikti įgaliojimai patiems nuspręsti dėl tokios partnerystės. Kitose organizacijose toks sprendimas bus priimamas prieš tai jį apsvarstius įvairiuose hierarchinės struktūros lygmenyse. Toks sprendimo priėmimo būdas, be abejo, reikalauja daugiau laiko. Jei ketinate partnerystę įteisinti formaliu dokumentu, pateikiame keletą klausimų, kurie galėtų Jums padėti rengiant tokį dokumentą.

Į ką reikėtų atkreipti dėmesį priimant sprendimą dėl partnerystės su konkrečia organizacija:

- Kokią bendrą veiklą ketinate vykdyti? (Kokie bus šios veiklos tikslai, veiksmų planas ir etapai?)
- Koks yra Jūsų bendros veiklos išsidėstymas laiko atžvilgiu? Koks yra Jūsų organizacijų vaidmenų, išteklių pasiskirstymas? Kaip vyks veiklos koordinavimas, stebėseną, įvertinimas?
- Kiek konkrečiai truks Jūsų partnerystė? Kokiu būdu bus leistini pakeitimai? Aptarkite, pavyzdžiui, kaip partneriai galės pasitraukti iš bendros veiklos ir kas nutiktų tokiu atveju.

Patarimai

- Pristatydami darbinius pasiūlymus sprendimo priėmėjams, stenkitės būti konkretūs, tačiau per daug nesileiskite į detales. Nors partnerystės dokumentas (sutartis) turi būti tikslus, jame reikia palikti šiek tiek laisvės tam atvejui, jei prireiks koreguoti atitinkamas sritis.
- Išklauykite sprendimą priimančių asmenų nuomonę ir pagal ją parenkite partnerystės sutartį. Stenkitės plėtoti partnerystę atsižvelgdami į Jūsų organizacijos sprendimą ir ją priėmusių žmonių nuomonę. Pavyzdžiui, jei vienam iš partnerių svarbu, išryškinkite numatomą teigiamą perspektyvą. Jei dirbant su tiksline grupe svarbiausia išlaikyti lyčių lygybės principus, parodykite, kaip su tuo dirbsite bendradarbiavimo su organizacija partnere metu.
- Partnerystės projektą pristatykite taip, kad kuo daugiau Jūsų ir kitos organizacijos kolegų paremtų jį. Būkite skaidrūs, tiksliai informuokite apie tai, ko tikėtis iš šios partnerystės.
- Užtikrinkite, kad partnerystei plėtoti skirsite tinkamai išteklių. Pasirašius sutartį bus sudėtinga pakeisti nusistovėjusią situaciją, jei ši situacija nebus aptarta nuo pat bendradarbiavimo pradžios. Rekomenduojame pradžioje prašyti daugiau, o vėliau, jei iškil sunkumų, sumažinti žmogiškuosius ir finansinius išteklius (be abejo, tokiu atveju Jums teks iš naujo apsvarstyti partnerystės formas pagal pasikeitusį skiriamų resursų kiekį).



4. Veiksmo etapas

Kai bus priimti visi atitinkami sprendimai dėl partnerystės, galėsite pradėti tikrąjį savo bendradarbiavimą. Didžioji dalis Jūsų bendros veiklos jau bus suplanuota apžvalgos etape, todėl iš pradžių gali pasirodyti, kad ją įgyvendinti bus nesudėtinga. Tačiau norime pateikti keletą patarimų, kaip neišklysti iš pasirinkto kelio.

Patarimai

- Suplanuotas užduotis suskirstykite į smulkesnius uždavinius. Taip galėsite lengviau sekti, kokią veiklą šiuo metu vykdate, į veiklą įtraukti asmenys turės didesnę motyvaciją, galės nuolat greitai ir aiškiai matyti pasiektus rezultatus.
- Apie šios veiklos rezultatus nuolat informuokite organizaciją partnerę, visus susijusius asmenis, savo kolegas, vadovybę. Šie žmonės visuomet žinos apie vykstančius procesus ir bus įtraukti į bendradarbiavimo procesą.
- Veiksmo etape atsiskleis visų partnerių gebėjimai dirbti kartu ir įgyvendinti partnerystės sutartyje numatytus veiksmus konkrečioje aplinkoje. Nepamirškite užrašinėti teigiamą tokio bendradarbiavimo patirtį. Ji Jums pravers ateityje teikiant pasiūlymus dėl partnerystės su šia ar kitomis organizacijomis.
- Siekdami, kad partnerystė būtų plėtojama reikiama linkme, vykdykite nuolatinę veiklos stebėseną. Nustatytu metu organizuokite susirinkimus, aptarkite, ar veikla vyksta taip, kaip Jūs to siekėte.

5. Įvertinimo etapas

Įvertinimas pats savaime nėra etapas, tai – procesas, kuris tęsiasi visuose minėtuose etapuose. Partnerystės kokybės stebėseną būtina visuose etapuose (informaciniame, aptarimo, sprendimų priėmimo ir veiksmo). Partnerystės pradžioje nusistatykite vertinimo kriterijus, rekomenduojame juos apibrėžti partnerystės sutartyje. Po veiksmo etapo, partnerystės pabaigoje, visi susiję asmenys ir institucijos (tikslinė grupė, partneriai, savivaldybės, valstybės institucijos) turi pateikti galutinį šios partnerystės įvertimą. Nepamirškite akcentuoti veiklos kokybės ir rezultatų, nes tai gali paskatinti partnerius tolesniam bendradarbiavimui, galbūt net įtraukiant vieną ar kelis papildomus partnerius.

Ką rekomenduojame įvertinti kiekviename etape?

- Informaciniame etape – ar mūsų informacija yra patikima? Ar netrūksta informacijos? Kas galėtų suteikti trūkstamos informacijos?
- Aptarimo etape – ar bendri sprendimai skatina grupės motyvaciją? Ar pasiūlymai partneriams yra pakankamai aiškūs ir lankstūs? Ar juose pateikiami visi elementai?
- Sprendimų priėmimo etape – ar partnerių lūkesčiai deramai pateikiami pasiūlymų projekte? Ar tikslai ir veiklos planai yra realistiški ir pasiekiami? Ar bendras sprendimų priėmimo procesas yra tinkamas? Kaip bus priimtas sprendimas dėl veiklos stebėsenos ir koordinavimo mechanizmų? Ar į partnerystės sutartį įtraukti visi sutarti dalykai?
- Veiksmo etape – ar veiklos stebėsenai ir koordinavimui skiriami pakankami ištekliai? Ar vykdoma veikla tenkina visus susijusių organizacijų darbuotojus? Kaip tikslinė grupė ir kiti kolegų vertina Jūsų partnerystę? Ar jie yra pakankamai informuoti apie ją? Ar jie jai pritaria? Kaip vyksta pasikeitimo informacija procesas? Ar veiklą, kurią vykdate, norėtumėte pratęsti? Ar vykdate veiklą, kuria užsiimdami ateityje, norėtumėte kai ką koreguoti? Ar visi susiję asmenys ir organizacijos gerbia partnerystės sutartį?
- Vertinimo etape – ar mūsų pasirinkti vertinimo mechanizmai atitinka besikeičiančią partnerystę? Ar visi partneriai gali pareikšti savo nuomonę dėl vykstančių procesų? Ar pagal mūsų priimtas nuostatas jie privalo tai atlikti? Ar bendradarbiaudamos organizacijos partnerės pasiekė užsibrėžtų tikslų? Kokiu geriausiu būdu galėtume pasidalyti informacija apie pasiektus rezultatus? Kaip galėtume pagerinti bendradarbiavimą ateityje?



Keli papildomi patarimai organizacijoms, kurios ketina bendradarbiauti ateityje

- Nuo pat pradžios aiškiai pasakykite, ko siekiate šia partneryste ir ko norėtumėte išvengti.
- Nuo pat pradžios puoselėkite gerus santykius su savo partneriais. Suburkite komandą (surenkite vakarėlį, kartu nueikite į ekskursiją, apsilankykite vieni kitų organizacijose, darbe, ar namuose ir pan.). Nuolat prisiminkite, kad dirbate su žmonėmis, o ne su organizacijomis.
- Kartu su partneriais organizuokite informacinį ir apžvalgos etapus.
- Nebūkite pernelyg optimistiški ar nerealistiški dėl savo tikslų ir veiklos, kuria šiuos tikslus planuojate pasiekti. Būkite pragmatiški. Visuomet galite plėtoti bendradarbiavimą ir jį išplėtoti iki solidžios ir stiprios partnerystės.
- Atminkite, kad visuose etapuose svarbu subalansuoti partnerių užduotis ir atsakomybę. Venkite tų situacijų, kai vienas partneris prisiima daugiau atsakomybės nei kiti.
- Nenustebkite, kad Jūsų partneriai taiko kitokius nei Jūsų veiklos būdus. Būkite pasiruošęs tam, kad gali skirtis Jūsų organizacinės kultūros. Daugiau informacijos apie tarptautinę veiklą ir iš jos kylančius klausimus rasite „T-kit“ apie tarpkultūrinį mokymąsi).

Geroji praktika – konkretus pavyzdys

Partnerystė mokslo srityje

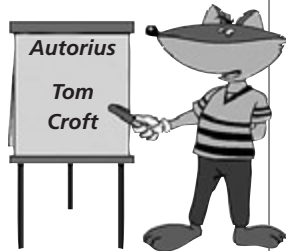
2000 m. Europos Sąjungos programos „Jaunimas“ rėmuose buvo pradėtas pilotinis projektas, kuriame bendradarbiavo dvi organizacijos, veikiančios darbo su gatvės vaikais srityje – viena iš Prancūzijos, kita – iš Olandijos. Prancūzų organizacija ketino pasikeisti informacija su kolegomis iš Olandijos apie savo sėkmingus projektus. Prancūzijos nacionalinė Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra susidomėjo šiuo pasiūlymu ir pasirašė partnerystės mokslo srityje sutartį su Prancūzijos gatvės darbuotojų organizacija CNLAPS. Šios organizacijos kartu surengė mokymų programą dvidešimčiai gatvės darbuotojų. Po šių mokymų buvo suorganizuota kelių jaunimo darbuotojų ir mažiau galimybių turinčių jaunuolių kelionė į kitą šalį. Taip pat buvo surengtas tarptautinis mokslinis vizitas, kurio metu aptarti gatvės darbuotojų veikos įvairiose valstybėse ypatumai. Taip pat suorganizuota gatvės darbuotojų konferencija apie programą „Jaunimas“. Baigiantis partnerystės sutarčiai šis bendradarbiavimas buvo įvertintas itin teigiamai, ir abi šalys pradėjo svarstyti kitų metų partnerystės sutartį.

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

Prancūzijos ES programos „Jaunimas“ Nacionalinė agentūra: www.injep.fr; jpe@injep.fr



4.3 Įvairūs veiklos kontekstai



Nepaisant to, ar veiklą tęsate bendradarbiaudami su kita (-omis) organizacija (-omis), Jūsų darbuotojai galės atlikti daug funkcijų. Žmonės, kurie dirba su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, savo veiklai taip pat gali pasirinkti keletą skirtingų aspektų. Jų veikla gali varijuoti nuo trumpalaikių projektų įgyvendinimo iki ilgalaikių įsipareigojimų programų. Abu atvejai turi ir savo pranašumų, ir trūkumų, tačiau verta paminėti, kad šios veiklos gali puikiai papildyti viena kitą. Siekdami, kad mūsų veikla būtų integruota, turime detalai išanalizuoti esamą situaciją ir suvokti, kokios gali būti mūsų veiklos, kurios pobūdį pasirinksimė patys, pasekmės.

Abiejose darbo kontekstų skalės dalyse yra:

Trumpalaikiai projektai	Ilgalaikiai įsipareigojimai
<p>Dažniausiai tokie projektai būna skirti jaunuoliams, kurių problemas pastebi atitinkamos institucijos.</p> <p>Projektus įgyvendina socialinės srities specialistai (socialiniai darbuotojai, mokyklose dirbantys specialistai, inspektoriai, kurie prižiūri lygtinai nuteistuosius ir kt. pareigūnai).</p> <p>Paprastai tokie projektai yra kaip atsakas į sudėtingą situaciją jauno žmogaus gyvenime.</p> <p>Kai ši krizine situacija įveikiama, pagalba tampa nebereikalinga.</p> <p>Jaunuolis paprastai neturi galimybės rinktis, kur kreiptis pagalbos.</p> <p>Nors tokia pagalba būna būtina ir svarbi, jaunimas ją dažnai priima įtariai ar priešišškai nusiteikęs.</p>	<p>Tokias programas paprastai vykdo vietinės bendruomenės (jaunimo klubai, ilgalaikės bendruomenės iniciatyvos ar programos, savanoriai ar profesionalai, kurie dirba arba gyvena netoli jau daug metų).</p> <p>Paprastai tai būna ne profesionalų, o savanorių iniciatyvos.</p> <p>Programose gali dalyvauti visi jaunuoliai, tačiau kartais tokios programos būna skirtos būtent mažiau galimybių turinčiam jaunimui.</p> <p>Dalyvavimas nėra privalomas, akcentuojama pasirinkimo laisvė.</p> <p>Jaunimas labai mėgsta tokias programas, nes jos yra skirtos <i>būtent jam</i>.</p> <p>Jaunimui suteikia ilgalaikes galimybes ir pagalbą.</p> <p>Dažnai jaunimo ir darbuotojų santykiai būna pagrįsti abipusiu pasitikėjimu ir pagarba.</p>

Sukurti draugiškus santykius tarp mažiau galimybių turinčio jaunimo bei jaunimo darbuotojų nėra paprasta. Būtina nuolat rūpintis ir dėti visas pastangas, kad šis bendradarbiavimas visuomet būtų naudingas abiem šalims, taip pat svarbu užtikrinti, kad jaunimas nuoširdžiai tikėtų šių santykių teikiama nauda (apie tai daugiau skaitykite 4. „Jaunimas ir jo kontekstas“).