

## 6. Praktinis jaunimo darbas siekiant pritraukti daugiau jaunimo



T-Kit  
Socialinė aprėptis

### 6.1 Moralinis veidas

Dirbdami su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, jaunimo darbuotojai sąmoningai ar nesąmoningai laikosi tam tikrų moralinių normų, kitaip tariant, „užsideda moralinį veidą“. Tokioje situacijoje be galo svarbu suvokti, koks yra Jūsų moralinis veidas ir kokios yra to pasekmės. Šiame skyrelyje nesistengsime pasakyti, kurios moralinės normos yra geros, o kurios ne, nes, tikriausiai, kiek yra organizacijų, dirbančių su mažiau galimybių turinčiais jaunuoliais, tiek yra ir tinkamų moralinių standartų. Tačiau svarbu, kad jaunimo darbuotojas propaguotų tuos pačius idealus kaip ir jo kolegos, partneriai ir kiti organizacijos darbuotojai. Jei skirtingi darbuotojai, dirbdami su ta pačia tiksline grupe, vadovaujasi skirtingomis etinėmis normomis, darbas gali tapti neįmanomu.

Tai, ką pavadinome „moraliniu veidu“, galime nagrinėti dviem – filosofiniu ir darbo su aptariama tiksline grupe – aspektais.

#### **Filosofinis aspektas**

Pasak Begnino Cacereso, bendruomenėje ir jaunimo darbe (darbas bendruomenėje skatina žmones dalyvauti visuomenės veikloje) vyrauja dvi tendencijos.

Pirmoji teorija teigia, jog bendruomenė ir jaunimo darbuotojai yra atsakingi už pasirinktos tikslinės grupės socialinę integraciją. Jie nesiekia pakeisti visuomenės, tačiau skatina žmonių integravimąsi į ją. Tiek bendruomenė, tiek jaunimo darbuotojai užsiima socialine integracija.

Antroji bendruomenės ir jaunimo darbo teorija skelbia, kad reikia keisti, transformuoti pačią visuomenę. Teigiama, kad veikdami žmonės keičia ir transformuoja savo aplinką. Bendruomenės darbuotojai siekia ilgalaikių pasikeitimų žmonių sąmonėje, todėl jie privalo aktyviai dalyvauti visuomenėje ir tobulinti ją. Šiuo atveju bendruomenė ir jaunimo darbuotojai nesiekia integruoti žmonių į visuomenę, jų tikslas yra socialinė visuomenės transformacija.

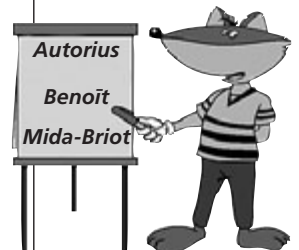
Moralinis aspektas, be abejo, siejasi su darbo su jaunimu pasekmėmis ir rezultatais.

#### **Darbo su mažiau galimybių turinčiais jaunuoliais aspektas**

Jaunimo darbuotojai turi nuolat atsiminti, kad jų veikla yra pagrįsta vienokiomis ar kitokiomis moralinėmis vertybėmis. Jie vaidina svarbų vaidmenį padėdami ir vadovaudami jaunimui, su kuriuo jie dirba. Ši parama turi būti tiksli, negalima kurti santykių, kurie būtų pagrįsti priklausomybe, nes tokie santykiai mažina jaunimo savarankiškumą. Kai jaunuoliai tampa pakankamai savarankiški, jaunimo darbuotojai turi atsitraukti ir suteikti jiems visišką nepriklausomybę. Jaunimo darbuotojai gali suteikti jaunimui įvairių galimybių, kuriomis pasinaudoję jaunuoliai galėtų aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime.

#### **Keli klausimai, į kuriuos turime patys atsakyti:**

- **Mano vertybės:** kaip aš suvokiu visuomenę? Ar dirbdamas su jaunimu aš propaguoju savo tikrąsias vertybes?
- **Mano motyvacija dirbti su šia tiksline grupe:** ar aš noriu integruoti jaunimą į visuomenę? Ar aš siekiu sukurti nišą, kad jaunimas galėtų dalyvauti visuomenės diskusijose?
- **Mano, kaip jaunimo darbuotojo, vaidmuo:** ar mano motyvacija ir veikla atitinka mano darbdavio ir jaunimo poreikius? Ar aš sugebu daryti papildomą įtaką jaunimui? Kaip aš tai darau?
- **Kaip išvengti priklausomybę paremtų santykių su tiksline grupe:** ar aš sugebu atsiriboti nuo per didelio įsitraukimo į darbą su jaunimu? Ar aš parodau per daug emocijų? Ar aš bendrauju pakankamai?





Vienas iš svarbesnių darbo su mažiau galimybių turinčiais jaunuoliais tikslų gali būti tapti nebereikalingu, kai jaunuoliai tampa savarankiški ir nepriklausomi, kai jiems nebereikia jaunimo darbuotojų pagalbos.

## 6.2 Planavimas

Kaip jau minėjome 4.3. skyrelyje „Įvairūs veiklos kontekstai“, yra įvairių darbo su mažiau galimybių turinčiu jaunimu būdų. Galima siek tiek „pastumti“ jaunimą iškeliant įveikiamas kliūtis, galima padėti jaunimui radikaliai pakeisti savo gyvenimą. Šiuo atveju svarbu turėti visą informaciją, susijusią su jaunuolio gyvenimu. Jaunimo darbuotojai turi puikiai mokėti metodus, kaip vadovauti jaunimui, skatinant jų socialinę integraciją. Jie turi gerai suvokti dabartinę jaunimo situaciją ir kartu su jaunuoliais konstruoti geresnę ateitį. Jaunimo darbuotojai turi suprasti, kad trumpalaikiai jaunimo projektai turi ribotas galimybes patenkinti mažiau galimybių turinčio jaunimo poreikius. Norint iš pagrindų pakeisti jaunimo gyvenimą būtina ilgalaikė pagalba.

Negalima „spausti“ jaunuolių, kad jie staiga pakeistų savo gyvenimo būdą. Tam jie turi būti pasiruošę, jie turi to siekti, todėl šią veiklą reikia vykdyti palaipsniui. Skirtingais gyvenimo etapais galima naudoti įvairius socialinės integracijos metodus. Susipažinkite su jų gyvenimo istorija, kurkite pasitikėjimu pagrįstus santykius, leiskite jiems patiems rinkis savo ateities scenarijų – visa tai svarbu numatyti prieš nukreipiant juos į šviesius horizontus. Pritaikykite savo požiūrį prie jų veiklos, atsižvelgdami į jų lūkesčius ir galimybes adaptuokite programas. Pradėkite nuo nedidelių pasikeitimų, palaipsniui siekite ilgalaikių tikslų.

### ***Kaip planuoti nuoseklią veiklą?***

Dirbant su tiksline jaunimo grupe reikia atkreipti dėmesį į įvairius veiklos aspektus. Šiame ir kituose šešto skyriaus „Praktiškas jaunimo darbas siekiant pritraukti daugiau jaunimo“ skyreliuose aptarsime kai kuriuos iš šių aspektų.

Iš esmės bet kokia veikla, vykdoma kartu su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, turi būti pagrįsta pasitikėjimu, jos negalima primesti jaunimui. Kaip vėliau pamatysite 6.3. skyrelyje „Pasitikėjimo įgijimas“, kad įgytumėte jaunuolių pasitikėjimą, gali praeiti savaitės ar mėnesiai. Tačiau pasitikėjimas yra pats pagrindinis faktorius, lemiantis bendros veiklos sėkmę, todėl verta dirbti kartu ir laukti. Darbas su jaunimu turi patenkinti jaunų žmonių poreikius ir lūkesčius. Net jei jaunimas neturi išskirtinių poreikių ar nežino, ko siekia, jaunimo darbuotojo užduotis yra padėti suvokti, koks yra jaunuolių tikslas gyvenime. Tai padaryti galima organizuojant įvairius užsiėmimus, kurių metu jaunimas gali identifikuoti savo pomėgius. Kai jaunuoliai tiksliai žino, kas juos domina, jaunimo darbuotojas gali jiems padėti nuspręsti, koku būdu galima pasiekti užsibrėžtus tikslus. Vienas iš būdų, kaip tai galima pasiekti, yra sudaryti „sutartį“, apie kurią daugiau informacijos pateiksime 7.2. skyrelyje.

Taip pat svarbu pradėti socializacijos procesą. Jaunuoliai turi išmokti bendrauti ir bendradarbiauti su kitais. Tam puikiai gali pasitarnauti kasdienė veikla. Jaunuolius galima skatinti keisti savo senus įpročius ir užsiimti naujo pobūdžio veikla. Taip pat jaunuolių gyvenimo būdas gali pasikeisti jiems dalyvaujant tarptautiniuose projektuose. Savaiame suprantama, kad jaunuolius, kurie neturi dalyvavimo tarptautiniuose projektuose patirties, būtina mokyti bei paruošti, nuolat padėti ir remti jų aktyvų dalyvavimą (daugiau informacijos apie tai galite rasti „T-Kit“ „Tarptautinė savanoriškoji tarnyba“).



## Geroji praktika – konkretus pavyzdys

*S., 19 m., dalyvavo smulkioje vagystėje, vėliau jam teko ne kartą bendrauti su Teisingumo departamento Nepilnamečių nusikalstamumo tarnybos pareigūnais. Jie kreipėsi į organizaciją, kuri dirbo su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, dėl šio jaunuolio. Organizacija savo darbe su tokiais jaunuoliais dažniausiai naudojo cirką ir plaukiojimą. Šiuo atveju S. taip pat dalyvavo tokioje veikloje. Po kurio laiko organizacija suteikė S. galimybę išvykti į užsienį vykdyti Europos savanorių organizacijos projektą. Be abejo, S. susižavėjo tokia galimybe, tačiau tam, kad jis galėtų išvykti į užsienį, S. turėjo išlaikyti bandomąjį 1 mėn. laikotarpį, per kurį jis privalėjo visiškai paruošti projektą. Po mėnesio, kurio metu pasitaikė ir sunkių momentų, kai S. buvo pasiruošęs išvykti plaukiojti į užsienį, organizacijos atstovai surengė susitikimą, kurio metu aptarė „sutarties sąlygas“. Pirmi keturi mėnesiai užsienyje S. nebuvo lengvi, nes jis gerai nemokėjo užsienio kalbos. Tačiau palaikomas savo vadovų, jis įveikė šią kliūtį. Pasibaigus projektui S. buvo dar dviem mėnesiams pratęsta jo išvyka į užsienį. Visiems projekto dalyviams be galo patiko S., po projekto vieno festivalio metu jis surengė savo fotografijų parodą. S. grįžo į savo gimtąją šalį paatostogauti, tačiau po to persikėlė gyventi į tą valstybę, kurioje vykdė savo projektą.*

### Trumpa S. atvejo analizė

*Padedamas mokytojų S. sėkmingai pasinaudojo neformalaus švietimo galimybėmis (žr. 5. „Neformalus ugdymas – kaip įrankis įtraukti visus į veiklą“). Šiuo atveju buvo taikomi nuoseklios veiklos metodai, kurie buvo pritaikyti S. lūkesčiams, tačiau be aktyvaus S. dalyvavimo ir tvirto pasiryžimo, ši veikla nebūtų taip pasisekusi. Jaunimo darbuotojas jam pasiūlė įvairias veiklas, tačiau S. pasirinko būtent tai, kas jį labiausiai domino. Nuo pat projekto pradžios S. pasireiškė kaip atsakingas žmogus, jis sugebėjo tinkamai pasirinkti.*

*Antras etapas buvo bandomasis laikotarpis. Prieš išvykdamas į užsienį (taigi atlikdamas tai, kas maloniausia), S. privalėjo įrodyti savo pasirinkimo rimtumą. Jo pasirengimas buvo teigiamai įvertintas, ir S. perėjo prie kito etapo – su jaunimo darbuotojais aptarė ir sudarė sutartį, kurioje buvo nustatytos abiejų šalių teisės ir pareigos, tolesni projekto etapai bei numatyti nuolatiniai vertinamieji susitikimai ir pokalbiai. Išvykos užsienyje metu S. nuoširdžiai rėmė jo vadovai. Jo teigiama patirtis leido jam apgalvoti, ką jis ketina veikti po šio projekto. Paskutinis šio projekto etapas buvo S. surengta fotografijų paroda, kuri suteikė jam daugiau pasitikėjimo savimi ir savigarbos (žr. 6.4. „Pasitikėjimo savimi analizė“), taip pat jis įgijo organizacinių įgūdžių.*



## 6.3 Pasitikėjimo įgijimas

*Pasitikėk žmonėmis, ir jie bus teisingi tau. Elkis su jais pagarbiai, ir jie bus pagarbūs.*  
Ralphas Waldo Emersonas (1803–1882)

*Mylėk visus, tačiau pasitikėk tik kai kuriais. Niekam nedaryk blogo.*  
Williamas Shakespeare'as (1564–1616)

„Pasitikėjimo“ sąvoką mes dažnai sureikšminame kartu su šiuo žodžiu vartodami būdvardį „šventas“. Pasitikėjimas ir saugumo bei patikimumo poreikiai, kuriuos lemia pasitikėjimas, yra pagrindinis santykių su žmonėmis ir mūsų pačių bruožas. Mes tikimės ir norime pasitikėti savo šeimos nariais, draugais, mokytojais ir lyderiais. Pasitikėjimas suteikia užtikrintumo, nuspėjamumo ir saugumo pojūčius. Be pasitikėjimo gyvenimas geriausiu atveju būtų neapibrėžtas, blogiausiu – pavojingas, nes paprasčiausias išgyvenimo būdas, kurio galėtume griebtis – tai nepasitikėti niekuo ir pasikliauti tik savo interesais.

„Netikėk tuo, ką jis sako“, „Ja negalima pasitikėti“ – tokius komentarus apie kitus žmones mes dažnai išgirstame. Iš literatūros kūrinių, skyrybų bylų, paauglės nuoskaudos, kad jos „geriausia“ draugė išplepėjo tai, ko žadėjo niekam nesakyti, iš pensininko, kurį apgavo ir viso gyvenimo santaupas pavogė nesąžiningas sukčius, skundų galime suvokti, kad išdavystė ir su tuo susijusi pasekmė – pasitikėjimo netekimas – yra vienas labiausiai skaudinančių dalykų.

Pasitikėdami kitu žmogumi paprastai padarome save pažeidžiamus. Kai jau sykį esi buvęs išduotas ar atstumtas, o tai jauni žmonės dažnai yra patyrę, kodėl turėtum rizikuoti ir dar kartą pasitikėti kitais žmonėmis? Jauni žmonės, kurie yra patyrę emocinį ar fizinį smurtą, ypač tais atvejais, kai smurtavo žmonės, kuriais jaunuoliai negalėjo nepasitikėti, dažniausiai pasirenka lengvesnį apsaugos būdą – nebepasitiki niekuo. Kai kurie jaunuoliai patys imasi atsakomybės už savo gyvenimą. Jie dažnai ima manyti, kad yra neverti kitų žmonių meilės, rūpesčio ir dėmesio. Vėliau jie ima savęs nekęsti, jiems trūksta pasitikėjimo savimi. Ilgainiui šios savybės gali užtemdyti jų gyvenimus ir būsimus santykius. Tas pats nutinka ir su jaunuoliais, kuriuos šiurkščiai kritikuodavo ar žemindavo mokytojai ar kiti vyresnieji. Tokie jauni žmonės negalės patikėti, kad panašioje situacijoje jų patirtis gali būti ne tokia neigiama. Visose srityse darbuotojai yra skatinami pasitikėti vieni kitais. Su jaunimu pasitikėjimu pagrįstus santykius turi sukurti ne tik mokytojai ir socialiniai darbuotojai, bet ir jaunimo darbuotojai. Visi jie skirtingais būdais privalo suprasti ir bandyti ištaisyti šią nepasitikėjimo problemą. Procesas gali trukti metų metus, kartais tokia situacija apskritai yra neišsprendžiama. Tuo pačiu metu visi, kurie dirba su tikslinės grupės jaunimu, turi žinoti apie pasekmes, jei yra paliečiama jautri tema. Dauguma žmonių, kurie yra patyrę vienokio ar kitokio pobūdžio smurtą, daugelį metų savyje laiko neišsakytas emocijas. Kai jie pradeda pasitikėti kitais žmonėmis, visuomet yra galimybė, kad bent jau santykių pradžioje jie bus priklausomi nuo pasitikėjimo objekto. Todėl svarbu esant reikalui kreiptis pagalbos į specialistus.

Taigi kokios savybės yra būtinos norint sukurti pasitikėjimu pagrįstus santykius? Išskiriamos keturios pagrindinės sritys, kuriose dažnai savo elgesiu galite atskleisti jauniems žmonėms, kad pasaulis ne visuomet yra chaotiškas ir kad pasitikėjimas tinkamais žmonėmis gali suteikti saugumo ir nusiramino jausmą.

- Būkite patikimas. Laikykitės duoto žodžio: „Isiklausykite į žodžius, bet stebėkite ir veiksmus.“ Jei sakote, kad atvyksite sutartu metu, atvykite. Jei pasižadėjote niekam nepasakoti jų asmeninės patirties, laikykitės duoto žodžio.



- Prisiimkite atsakomybę: žmonės, kuriais galima pasitikėti, paprastai prisiima atsakomybę už savo veiksmus. Parodykite, kad suvokiate, jog visi gali padaryti klaidų: pripažinkite savo asmeninius trūkumus, nekaltinkite kitų. Yra labai lengva kalbę už nepasisekimus suversti kitiems. Dažnai sakoma „jie kalti“. Toks pasakymas skatina bejėgiškumo ir apatijos jausmus. Pademonstruokite, kaip net dėl mažiausių smulkmenų galite prisiimti atsakomybę už savo likimą. Atsakomybės prisiėmimas, kaip ir pasitikėjimas savo jėgomis, yra susijęs su kitų žmonių interesais. Ugdydami pasitikėjimą kitais, Jūs turėsite atskleisti, kad ši patirtis siejasi su kitų žmonių pasitikėjimu Jumis ir Jūsų pasitikėjimu kitais žmonėmis. Be abejo, tai susiję su įvairiomis emocijomis – pažeidžiamumo jausmu, baime, nerimu, teisėmis ir galiomis, pasitikėjimu savimi. Antrame skyrelyje rasite daugiau praktinės informacijos.
- Supraskite jaunimą: kai Jūs žinote, kad kiti žmonės daugiau ar mažiau supranta Jūsų situaciją ir Jūsų jausmus, Jūs lengviau galite jais pasitikėti. Išgyvenimas, atjauta, parodyti nuoširdžiai ir tinkamai, tačiau nesistengiant būti pernelyg globėjišku – tai tos savybės, kuriomis Jūs galite įrodyti, kad suvokiate pasaulį taip, kaip jie jį suvokia. Tačiau, kaip jau minėjome skyrelyje apie pasitikėjimą savimi, reikia nepamiršti realybės – Jūs negalite visiška suvokti jų jausmų. Tačiau galite pasistengti tai padaryti.
- Sukurkite saugią aplinką: paprastai mes pasitikime tais, su kuriais jaučiamės saugūs. Dauguma jaunų žmonių, o ypač jaunimas, turintis mažiau galimybių, nepasitiki kitais žmonėmis dėl to, kad nesijaučia saugūs. Kai gyvenimas pilnas nusivylimų, kai žlunga visos viltys, nieko stebėtino, kad į visus žmones žiūri su nepasitikėjimu ir įtarumu. Jaunimo darbuotojas turi atjausti, neteisti, nevertinti. Tik taip bus sukurta saugi aplinka, kurioje jaunuoliai galės jaustis saugūs ir nebijos šiek tiek nuvilti savo vadovą. Nereikia tikėtis, kad visa tai įvyks per vieną dieną. Nors ir trumpa, teigiama patirtis leis jaunimui pajaušti, kad ne visais pasaulio žmonėmis negalima pasitikėti. Būtent todėl daugumoje pasitikėjimo pratimų akcentuojama saugi aplinka, savikontrolė, savo asmeninio ir emocinio saugumo patikėjimas kitam asmeniui (daugiau apie tai rasite 8 skyriuje „Pratybos“). Būtų naivu tikėtis, kad jaunimo darbuotojai, kad ir kokie profesionalūs jie būtų, galėtų iš esmės pakeisti jaunimo gyvenimą, kuris tiek laiko buvo kupinas nepasitikėjimo ir nesaugumo. Tačiau tie jaunimo darbuotojai, kurie dirba su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, gali sukurti priimtina aplinką, kurioje bent kelias valandas per dieną jaunuoliai jausis saugūs. Neapibrėžtumo kupiname pasaulyje jie taip pat gali bandyti patys įsitikinti, kad elgiasi kaip pasitikėjimo verti žmonės.

## 6.4 Pasitikėjimo savimi analizė

Jei auginsite vaikus juos kritikuodami, jie išmoks smerkti.

Jei auginsite vaikus juos bardami, jie išmoks kariauti.

Jei auginsite vaikus, apimtus baimės, jie išmoks jausti kalbę.

Jei auginsite vaikus rodydami toleranciją, jie išmoks būti kantrūs.

Jei auginsite vaikus padrąsindami, jie išmoks pasitikėti savimi.

Jei auginsite vaikus juos girdami, jie išmoks branginti.

Jei auginsite vaikus jiems pritardami, jie išmoks mylėti save.

Jei auginsite vaikus priimdami juos tokius, kokie jie yra, jie išmoks pasaulyje rasti meilę.

Dorothy L. Nolte



Daug mokslininkų ir tyrinėtojų nuolat kalba apie pasitikėjimo savimi augimą, kaip vieną iš pagrindinių darbo su jaunimu pasekmių. Pasitikėjimo savimi svarba yra neginčijama. Dauguma jaunimo darbuotojų kaip vieną iš pagrindinių savo veikos uždavinių iškelia pasitikėjimo savimi auginimą. Ši problema itin aktuali dirbant su mažiau galimybių turinčiu jaunimu. Menkas pasitikėjimas savimi dažniausiai yra viena pagrindinių socialinių ligų priežasčių. Šios priežastys yra susipynusios tarpusavyje, tad turime suvokti viso reiškinių sudėtingumą.

Pirmiausia iškykla klausimas, ką reiškia šis terminas, kurį, kaip mes manome, visi teisingai suprantame. Pats paprasčiausias apibrėžimas galėtų būti toks: „Pasitikėjimas savimi – tai jausmas, kai žmogus mėgsta save.“ Tačiau šis apibrėžimas galėtų būti taikomas ir tokioms sąvokoms kaip „pasipūtimas“, „egoizmas“, „narcisizmas“, „išpuikimas“ (Baumeister, 1996). Šių savybių paprastai neskatiname. Detaliau apibrėžiant akcentuojamas nuolatinis pasitikėjimo savimi jausmas, pastovus savo vertės, valios ir sugebėjimų pajutimas nuolat besikeičiančiose gyvenimo situacijose. Brandenas (1994) pasitikėjimą savimi apibūdina kaip „nusiteikimą priimti save kaip sugebantį susidoroti su gyvenimiškais rūpesčiais ir nusipelnusių laimės“. Kiti apibrėžimai akcentuoja sugebėjimą būti atsakingam už savo veiksmus ir pagarbą kitų atžvilgiu. Aukštesnio lygio pasitikėjimo savimi jausmas priklauso nuo asmeninio efektyvumo ir savo vertės suvokimo. Tuo galima paaiškinti, kodėl socialiai atskirti jaunuoliai neturi asmeninio efektyvumo ir savo vertės suvokimo gyvenime, kai nuolat trūksta pasitikėjimo savimi, nepavyksta pasiekti užsibrėžtų tikslų ir jaučiamas pasaulio priešiškus. Ankstesniuose skyriuose kalbėjome apie nesaugumo jausmą, kurį mažiau galimybių turintis jaunimas jaučia. Šis jausmas turi daugybę priežasčių, kurių ne jų aplinkoje esantys žmonės galbūt visiškai neįvertintų (žr. 2.2. „Ką mes priskiriame „mažiau galimybių turinčiam jaunimui“).

Pasitikėjimas savimi yra vidinis jausmas. Tačiau pagrindinis akstinas jam augti yra savo vertės pajutimas, kuris savo ruožtu ateina iš bendravimo su kitais žmonėmis ir kitokia aplinka. Mažiau galimybių turintis jaunimas, kaip sako ir pati juos apibūdinanti sąvoka, turi mažiau galimybių bendrauti, o tai galėtų paskatinti jaunuolius pajusti pasitikėjimą savimi, teigiama reakcija ir asmeninės vertės pajutimą. Šiuo teiginiu mes nesiekiamo pasakyti, kad tam tikro tipo žmonės (neturintys užsibrėžtų tikslų pasiekimo patirties, nesantys visuomenės itin mėgstami) yra menkai pasitikintys savimi. Šiame „T-kit“ daugiausia kalbame apie mažiau galimybių turintį jaunimą.

Jaunimo darbuotojai dažnai kalba apie tą pasitenkinimo jausmą, kurį jie jaučia stebėdami, kaip jaunuolis įgyja vis daugiau pasitikėjimo savimi. Taip išauga ir jaunimo darbuotojų pasitikėjimas savimi. Tačiau neskubėkime iš karto daryti išvadų. Pasitikėjimo savimi didėjimo procesas, kurį gali stebėti jaunimo darbuotojai, priklauso nuo įvairių jaunuolio patirčių ir asmeninių savybių. Taip teigdami mes jokių būdu nesiekiamo sumenkinti projekto vertės. Projektas, kuris vykdomas saugioje, grėsmės nekeliančioje aplinkoje, suteikia jauniems žmonėms (galbūt pirmą kartą jų gyvenime) jausmą, kad pavyko pasiekti užsibrėžtus tikslus ir pasididžiavimą pasiektais rezultatais. Deja, po projekto (ar susitikimo) gyvenimas vėl ima tekėti įprasta vaga – tai akimirksniu vėl tampa kova ir nusivylimais. Svarbu, kad jaunimo darbuotojai suvoktų savo indėlį sprendžiant šias sudėtingas problemas, kurios yra susijusios su jaunuolių pasitikėjimu savimi. Turime pasitikėti tuo, ką patys pastebime<sup>2</sup>.

Baumeisteris (1993) kalba apie kritinį sveiko pasitikėjimo savimi elementą, t. y. realistišką ir aiškų savęs suvokimą. Remiantis šia teorija, jaunimo darbuotojas privalo padėti jaunuoliui suvokti save ir pasaulį, kuriame gyvena. Šis suvokimas turi būti realistiškas, tačiau svarbus ir viską aprėpiantis.

Brandenas taip apibūdina pasitikėjimą savimi: „Tai – pasitikėjimas proto efektyvumu ir sugebėjimu mąstyti. Be to, tai – pasitikėjimas mūsų gebėjimu mokytis, priimti atitinkamus sprendimus, rinktis ir atitinkamai reaguoti į pasikeitimus. Tai – taip pat suvokimas, kad sėkmė, laimėjimai, pasitenkinimas ir laimė yra natūralūs ir geri jausmai. Tokio pasitikėjimo svarba yra akivaizdi; blogai, kai žmogus neturi pasitikėjimo savimi.“ Jaunimo veiklos pobūdis dirbant su mažiau galimybių turinčiu jaunimu gali turėti įtakos pasitikėjimo savimi, o kartu ir pasitikėjimo kitais (apie tai daugiau kalbėsime kitame skyrelyje) augimui.

<sup>2</sup> Mokslininkai įvairiai apibūdina pasitikėjimo savimi jausmą ir pastangas jį išsiugdyti jaunimo darbe. Naujausias kritinis požiūris apie šią problemą yra paskelbtas P. J. White'o straipsnyje „Young People Now“, žurnale (162 numeris, 2002 m. spalio mėn.), kurį išleido nacionalinė Jungtinės Karalystės jaunimo bendradarbiavimo taryba. Internetu: <http://www.nya.org.uk>



- 
- Besąlyginis suvokimas savęs tokio, koks esi
  - Jausmas, kad sugebi veikti
  - Tikslų pajutimas
  - Reikiamas ryžtas
  - Užsibrėžtų tikslų pasiekimo jausmas
  - Atsakomybės ir atsakingumo jausmas
  - Saugumo ir patikimumo jausmas
  - Aprėpties jausmas
  - Sąžiningumo jausmas